

COMUNE DI SUELLI

Provincia di Sud Sardegna

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 17

OGGETTO: Approvazione piano triennale programmazione personale 2022/2024 e piano annuale 2022

L'anno duemilaventidue, il giorno trenta, del mese di marzo alle ore 13:10 e nella forma prevista dal Decreto Sindacale prot.n.1879/2020 "Misure Di Semplif. In Materia Di Organi Collegiali, Ex Art. 73 Del D.L. 17 Marzo

LA GIUNTA MUNICIPALE

NOMINATIVI	CARICA	PRESENZA
Garau Massimiliano	SINDACO	In remoto
Cordeddu Loredana	ASSESSORE	In remoto
Laconi Andrea	ASSESSORE	In remoto
Matza Giorgio Ignazio	ASSESSORE	In remoto
Artizzu Roberto	ASSESSORE	In remoto
Totale Presenti: 5		Totale Assenti: 0

e con l'assistenza del Segretario Comunale Sogos Giorgio

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta n. 18/2022 avente ad oggetto: “Approvazione piano triennale programmazione personale 2022/2024 e piano annuale 2022”;

Dato atto che sulla proposta è stato acquisito sulla proposta della presente deliberazione il parere favorevole di regolarità tecnica espresso da parte del responsabile del servizio amministrativo ed il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal responsabile del servizio finanziario, a norma dell’art. 49 del D.Lgs. 267/2000;

Ritenuta la proposta meritevole di approvazione

Con votazione unanime

DELIBERA

Di approvare il piano triennale programmazione personale 2022/2024 e piano annuale 2022;

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4, T.U.EE.LL. come risultato da separata unanime votazione.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

LA RESPONSABILE DEL SERVIZIO PERSONALE

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Richiamato l’art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede:

- al comma 1, la definizione dell'organizzazione degli uffici in conformità al piano triennale dei fabbisogni;
- al comma 2, l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, curando l'ottimale distribuzione delle risorse con indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- al comma 3, l' indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati;
- al comma 6, il divieto di assunzione in assenza del piano;
- al comma 6 ter, la definizione delle linee di indirizzo per orientare le amministrazioni nella predisposizione dei piani da inviare al dipartimento della funzione pubblica;

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Richiamati:

- l’art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l’obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l’art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l’art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 dispone che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale sono tenute ad

osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica, con divieto di assunzioni in caso di mancato adempimento;

- l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;

Considerato che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

Considerato che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

Dato atto che la spesa del personale è soggetta a limiti incrementali e pertanto deve essere programmata nei limiti dalla stessa stabilita;

Dato atto che è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 63/2021 la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza anno 2022 dando atto che non risultano condizioni di eccedenza di personale. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

Visto che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. E che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti intermedi, per cui può utilizzare le proprie capacità assunzionali di cui in precedenza a condizione che non peggiori il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato come detto in precedenza rispetto all'anno precedente. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;

Considerato che nell'anno 2021 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

Considerato che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

Considerato che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio preventivo 2021 con deliberazione del consiglio comunale nr. 26/2021;

Considerato che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2020 con deliberazione del consiglio comunale nr. 19/2021;

Considerato che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

Considerato che con deliberazione di giunta comunale nr. 23/2021 si è avvalsi dell'esercizio dell'opzione ex articolo 232 comma secondo del TUEL e si è preso d'atto dell'esercizio dell'opzione ex articolo 233 bis comma terzo TUEL in relazione al cd conto consolidato;

Dato atto che copia di questa deliberazione sarà tramessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

Viste le norme sulle stabilizzazioni di LSU ed LPU di cui alla normativa in vigore;

Viste le nuove possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, per come modificata dalla legge n. 8/2020 e dalla legge di conversione del D.L. n. 183/2020;

Vista la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

Viste le disposizioni sulle progressioni di carriera e la possibilità prevista per il triennio 2021/2023 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per ogni categoria;

Considerato che nella regione non vi sono più dipendenti degli enti di area vasta in sovrannumero;

Dato atto che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per l'accesso all'impiego il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente;

Ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato e a tempo determinato;

Dato atto che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

Preso atto altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Assunto che la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico 325.461,88 (a cui si sommano gli oneri riflessi e le spese obbligatorie) ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto;

Ricordato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

Assunte le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta;

Vista certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2022/2024 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;

Vista la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che nel consuntivo 2020 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2011;

Vista la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

Vista la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che il comune deve essere considerato intermedio nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

Viste le attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del revisore unico dei conti;

Visto che nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendente con una spesa di 22.359,13 + oneri riflessi (calcolando anche la riduzione del fondo ex articolo 9, comma 2 bis, [D.L. n. 78/2010](#)), che la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2015/2017 di cui alla deliberazione n. 33/2015 del 26.03.2015 e che queste risorse non sono state utilizzate per nuove assunzioni;

Visto che nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) non si sono verificate cessazioni dal servizio;

Visto che nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendente con una spesa di euro 23.980,34 + oneri riflessi e che i Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti possono utilizzare il 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente; che i Comuni oltre 1.000 abitanti possono utilizzare il 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti disestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10 aprile 2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate; che gli altri comuni possono utilizzare il 25% dei risparmi dei cessati del 2017 e che per le assunzioni dei vigili urbani si può utilizzare il 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;

Visto che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio, senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate nell'anno 2019, numero 2 dipendenti con una spesa di euro 33.679,58 + oneri riflessi e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;

Considerato che nell'anno 2020 (capacità assunzionali 2021) non si sono verificate cessazioni dal servizio;

Considerato che nell'anno 2021 si sono verificate n. 2 cessazioni dal servizio per dimissioni volontarie:

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico vacante dal 01/10/2021 a causa delle dimissioni dell'ing. Cocco Gianna (prot. 5267/2021) con diritto alla conservazione del posto per n. 4 mesi (scadenza in data 31/01/2022);
- n. 1 Istruttore Amministrativo Contabile vacante dal 15/11/2021 a causa delle dimissioni volontarie della dott.ssa Olianias Anastasia (prot. 6350/2021) con diritto alla conservazione del posto per n. 8 mesi (scadenza in data 15/07/2022);

Considerato che nell'anno 2022 si verificherà n. 1 cessazione dal servizio per mobilità volontaria:

- n. 1 Istruttore Tecnico vacante dal 01.04.2022 cessione di contratto individuale di lavoro per mobilità volontaria presso il Comune di Dolianova della dipendente a tempo pieno e indeterminato Geom. Gessa Antonella;

Considerato che attualmente non sono state comunicate domande di pensione anticipata e non risulta possibile data la continua evoluzione della normativa in materia pensionistica determinare nel triennio le uscite dal servizio dato atto che almeno n. 2 dipendenti possiedono i requisiti necessari per beneficiare dell'istituto;

Considerato che nell'anno 2024 cesseranno dal servizio per collocamento a riposo per raggiunti limiti di età n. 1 dipendente con una spesa di euro 24.811,80 più oneri riflessi;

Assunto che, sulla base delle previsioni dettate dai citati articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto del 17 marzo 2020, i comuni collocati nella fascia c.d. intermedia hanno il vincolo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente e che tale rapporto sulla base dell'ultimo conto consuntivo approvato è pari al 25,23 %;

Assunto che il rispetto del vincolo di non peggioramento del rapporto dell'anno precedente tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE è stato attestato in via previsionale dal responsabile del settore Finanziario;

Valutato che appare necessario procedere alla seguenti modifiche della dotazione organica, anche alla luce delle indicazioni di cui alle prima citate Linee di Indirizzo per la programmazione del fabbisogno e del Piano delle performance (PEG e/o PDO):

➤ **Copertura posti vacanti in organico a tempo indeterminato:**

- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D a tempo ridotto 33 ore settimanali (91,67%);
- n. 1 Istruttore Contabile cat. C a tempo pieno 36 ore settimanali;
- n. 1 Istruttore Tecnico cat. C a tempo pieno 36 ore settimanali (vacante dal 01.04.2022);

in considerazione del fatto che sono cessati o cesseranno dal servizio dipendenti che occupavano i seguenti posti in pianta organica, e che a tal fine è necessario effettuare le seguenti assunzioni a tempo indeterminato e che tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente; nonché che non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative.

➤ **Personale flessibile:**

- istituzione ufficio supporto agli organi di direzione politica ex art. 90 TUEL con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tempo ridotto 18 ore settimanali (50%), per la durata di n. 3 mesi eventualmente rinnovabile;
- incarico a contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL per n. 33 ore settimanali nelle more della copertura del posto vacante in organico della figura di n. 1 Istruttore Direttivo tecnico cat. D dato atto che la copertura del posto vacante per scorrimento di una graduatoria valida dell'ente ha dato esito negativo (Determinazione nr. 169/2022);
- incarico a contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 2 TUEL per n. 12 ore settimanali, per la durata di n. 3 mesi eventualmente rinnovabile;

➤ **Mobilità interna** – direttive nota prot. 7175/2021 - passaggio all'Area Socio Assistenziale e Culturale delle mansioni relative alle seguenti attività:

- Gestione cultura (servizi culturali, biblioteca, scuola civica di musica);
- Pubblica istruzione (diritto allo studio, servizi scolastici integrativi);
- Sport e associazioni (gestione contributi);
- Servizi educativi e di animazione in favore di minori e adulti;

e contestuale trasferimento per mobilità interna d'ufficio tra aree, dall'Area Amministrativa all'area Socio Assistenziale, del dipendente a tempo ridotto (33 ore) ed indeterminato Dott.ssa Porru Federica, salvo l'inquadramento giuridico;

Considerato che ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla [legge n. 68/1999](#);

Considerato che l'ente ha aggiornato per il triennio 2020/2022 in data 14.02.2020 con Deliberazione della Giunta Comunale n. 8/2020 il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

Dato atto che il responsabile del settore personale ha con propria attestazione certificato il rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del [D.L. n. 90/2014](#) in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e di assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il giorno 1° gennaio 2007;

Visto l'articolo 6 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), l'articolo 39 della [legge n. 449/1997](#) e gli articoli 7 ed 8 del [CCNL 1 aprile 1999](#) in tema di relazioni sindacali;

Vista la relazione del responsabile del Servizio Amministrativo inviata all'organo di revisione contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della [legge 28 dicembre 2001, n. 448](#);

Vista l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della [legge 28 dicembre 2001, n. 448](#);

Visti gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali [D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#);

PROPONE DI DELIBERARE

Di dare atto che nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale;

Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2022/2024 e per l'anno 2022;

Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;

Di dare atto sulla base delle previsioni dettate dai citati articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto del 17 marzo 2020, i comuni collocati nella fascia c.d. intermedia hanno il vincolo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente e che tale rapporto sulla base dell'ultimo conto consuntivo approvato è pari al 25,23 %;

Di procedere nel corso dell'esercizio 2022 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:

- n. 1 categ. D, profilo professionale "Istruttore Direttivo Tecnico", attraverso concorso pubblico;

- n. 1 categ. C, "Istruttore Tecnico" vacante dal 01/04/2022, attraverso mobilità ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001, mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001/ utilizzo graduatorie vigenti di altre pubbliche amministrazioni/ concorso pubblico;

Di dare atto che per il profilo n. 1 categ. C, "Istruttore Contabile" vacante dal 15/11/2021 ma non disponibile fino alla data del 15/07/2022 verranno definite successivamente le modalità di copertura;

Di procedere nel corso dell'esercizio 2022 alle seguenti assunzione a tempo determinato:

- istituzione ufficio supporto agli organi di direzione politica ex art. 90 TUEL con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, tempo ridotto 18 ore settimanali (50%), per la durata di n. 3 mesi eventualmente rinnovabile;

- incarico a contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL per n. 33 ore settimanali nelle more della copertura del posto vacante in organico della figura di n. 1 Istruttore Direttivo tecnico cat. D dato atto che la copertura del posto vacante per scorrimento di una graduatoria valida dell'ente ha dato esito negativo (Determinazione nr. 169/2022);

- incarico a contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 comma 2 TUEL per n. 12 ore settimanali, per la durata di n. 3 mesi eventualmente rinnovabile;

Di dare atto che nel 2022, nel 2023 e nel 2024 il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato sulla base del Decreto 17 marzo 2020 senza considerare in tale ambito le assunzioni etero finanziate effettuate a decorrere dal 13 ottobre 2020, e determinato sulla base del bilancio di previsione e delle assunzioni di cui al presente documento non risulterà più elevato rispetto all'anno precedente;

Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere la seguente:

Area	Categoria	Profilo Professionale	Posti coperti		Posti previsti	
			Part time	Full time	Part time	Full time
Amministrativa	C	Istruttore Amministrativo	1	1		
	C	Istruttore Amministrativo Contabile		1		
	C	Agente di Polizia Locale			1	
Finanziaria	D	Istruttore Direttivo Contabile		1		
	C	Istruttore Contabile				1
Tecnica	D	Istruttore Direttivo Tecnico			1	
	C	Istruttore Tecnico				1 (vacante)

						dal 01.04.2022)
	B	Collaboratore Tecnico / Operaio Specializzato	1			
Socio Assistenziale e Culturale	D	Istruttore Direttivo Socio Educativo		1		
	D	Operatore Sociale Pedagogista	1			
	TOTALE		3	4	2	2

Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.



COMUNE DI SUELLI

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE **N. 17 del 30/03/2022**

OGGETTO:

Approvazione piano triennale programmazione personale 2022/2024 e piano annuale 2022

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
Sindaco GARAU MASSIMILIANO

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
SOGOS GIORGIO

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Christian Floris – Dottore Commercialista Revisore Legale

Via Grazia Deledda 39 – Cagliari

COMUNE DI SUELLI

(Provincia Sud Sardegna)

**OGGETTO: PARERE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024
E PIANO ANNUALE 2022**

Il dottor Christian Floris, dottore commercialista in Cagliari, con studio in via Deledda 39, in qualità di revisore dei conti del Comune di Suelli

- Ricevuta via pec la proposta di delibera della Giunta Comunale n. 18/2022, avente ad oggetto: programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024 e piano annuale 2022, nonché i decreti del sindaco nn. 823 e 1357/2021;
- Esaminata la suddetta proposta, alla luce dell'art. 19 , c. 8, L. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'organo di revisione del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, motivando adeguatamente le opportune deroghe;
- Richiamato l'art. 1, c. 556, L. 296/2006, così come modificato dall'art. 14, c. 7 del DL 78/2010, che sancisce il principio della riduzione delle spese del personale, nell'ottica del contenimento degli oneri retributivi e delle dinamiche occupazionali;
- Considerato che la programmazione del fabbisogno del personale deve essere effettuata in linea coerente con l'attività e gli obiettivi di programmazione generale del Comune, avendo cura di rispettare i vincoli finanziari;
- Visto, a tale proposito, l'art. 76, c. 7, L. 133/2008, nel quale si riporta che "è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale";

- Verificato che, secondo l'appena citato art. 76 L. 133/2008, le spese correnti previste nel bilancio di previsione per l'anno 2022, così come risultanti dai documenti contabili relativi al bilancio di previsione 2021-2023 (ultimo approvato), ammontano a 1.734.619,34 euro;
- Dato atto che è stata approvata con Deliberazione della Giunta Comunale nr. 63/2021 la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza anno 2022 dando atto che non risultano condizioni di eccedenza di personale. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;
- Visto che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio, senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate nell'anno 2019, numero 2 dipendenti con una spesa di euro 33.679,58 + oneri riflessi e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;
- Considerato che tale vincolo è stato rispettato anche per l'anno 2018;
- Rilevata la capacità assunzionale del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le eventuali quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate e, relativamente agli anni 2019 e 2020, le risorse che il Comune destina alla stabilizzazione dei lavoratori precari (art. 20 DLgs n. 75/17) e provenienti dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili riferite al triennio 2015/2017;
- Considerato che il Comune rientra nella fascia demografica dei comuni tra 1.000 e 1.999 abitanti, con un valore soglia spese del personale pari al 28,60%, sulla base delle previsioni del DL 34/2019 e del decreto 17.3.2020;

- Preso atto altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;
- Assunto che la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di 325.461,88 euro (a cui si sommano gli oneri riflessi e le spese obbligatorie) ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto;
- Dato atto che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere la seguente:

Area	Categoria	Profilo Professionale	Posti coperti		Posti previsti	
			Part time	Full time	Part time	Full time
Amministrativa	C	Istruttore Amministrativo	1	1		
	C	Istruttore Amministrativo Contabile		1		
	C	Agente di Polizia Locale			1	
Finanziaria	D	Istruttore Direttivo Contabile		1		
	C	Istruttore Contabile				1
Tecnica	D	Istruttore Direttivo Tecnico			1	
	C	Istruttore Tecnico				1 (vacante dal 01.04.2022)
	B	Collaboratore Tecnico / Operaio Specializzato	1			
Socio Assistenziale e Culturale	D	Istruttore Direttivo Socio Educativo		1		
	D	Operatore Sociale Pedagogista	1			
	TOTALE		3	4	2	2

- Poiché il Comune si colloca nella fascia intermedia, in base ai dati dell'ultimo rendiconto approvato, con un indice del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti pari al 25,23%;

- Accertato, infine, che la proposta di delibera è in linea con i vincoli finanziari dell'Ente relativi al pareggio di bilancio e che l'Ente non si trova in condizioni di deficit strutturale, definiti ai sensi dell'art. 242 del TUEL;
- Considerato che il Comune, con le delibere del Consiglio Comunale n. 15 e della Giunta Comunale n. 50 del 15.3.2020 e del 23.6.2020, ha approvato il bilancio di previsione 2021-2023 e il conto consuntivo del 2020;
- Considerato, inoltre, che il Comune ha trasmesso alla BDAP i dati richiesti dall'art. 9, c. 1-quinquies del DL 113/2016;
- Considerato che nell'anno 2021 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi. A tal proposito si veda la seguente tabella:

QUADRO DIMOSTRATIVO RISPETTO SPESE DEL PERSONALE

	2011	2012	2013	MEDIA TRIENNIO TOTALE	
SPESA TOTALE A CONSUNTIVO	574.685,18	571.543,58	561.539,30		569.256,02
DA DETRARRE RINNOVO CONTRATTI	48.748,00	59.889,49	59.889,49		
TOTALE	525.937,18	511.654,09	501.649,81		
ALTRE COMPONENTI DA DETRARRE	100.539,18	86.599,87	77.328,12		
TOTALE	474.146,00	484.943,71	484.211,18		
TOTALE SPESA DEL PERSONALE	425.398,00	425.054,22	424.321,69		424.924,64

SERVIZIO	PREVISIONE 2021					
	STIPENDI	ACCESSORIO	ANF	CNERI	IRAP	TOTALE
AMMINISTRATIVO	76.653,53	8.368,46	673,56	23.620,44	7.296,54	116.612,53
CONTABILE	64.055,67	6.684,23	1.508,04	19.620,76	6.052,32	97.921,02
TECNICO	73.869,08	5.934,23	1.865,04	23.043,94	6.867,35	111.579,64
DEMOGRAFICO	26.300,68	3.434,23		7.982,84	2.527,48	40.245,23
POLIZIA MUNICIPALE	7.525,47			2.204,96	639,92	10.370,35
SOCIALE	34.284,27	3.434,23		11.042,11	3.265,37	52.025,98
NECROSCOPICO CIM	19.423,61	3.434,23		7.035,82	1.976,31	31.869,97
TOTALE	302.112,31	31.289,61	4.046,64	94.550,87	28.625,29	460.624,72
DA DETRARRE RIMBORSO SPESE SERV. CONVENZIONATI						
TOTALE						460.624,72
DA DETRARRE RINNOVO CONTRATTI						62.999,61
SPESE TOTALI PERSONALE PREVISIONI 2021						397.625,11

DIFFERENZA DI SPESA

27.299,53

- Preso atto dalla proposta di delibera che è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze del personale e che il Comune ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del DL 66/2014;
- Preso atto, inoltre, che è stato redatto il piano delle azioni positive e delle pari opportunità;
- Viste le deliberazioni delle Sezioni Autonomie della Corte dei Conti sul calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale, di cui alla proposta di delibera;
- Visti il Regolamento di Contabilità Armonizzato e lo Statuto del Comune;
- Visto l'allegato parere di regolarità tecnica e contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;
- Tutto ciò premesso, visto e verificato, il sottoscritto revisore esprime

PARERE FAVOREVOLE

1. sul programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2022-2024 e per l'annualità 2021, così come previste dalla proposta di delibera giuntale n. 17/2021;
2. sulla compatibilità economico-finanziaria e sul rispetto degli equilibri di bilancio delle spese programmate;
3. sulle assunzioni del relativo personale a tempo indeterminato, così come da proposta di delibera, nel rispetto degli obblighi relativi all'approvazione e alla trasmissione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato stabiliti dalla L. 160/16.

Il sottoscritto revisore

- 1) raccomanda che gli importi emergenti dal presente documento di programmazione del fabbisogno del personale siano recepiti nel bilancio di previsione triennale 2022-2024;
- 2) raccomanda infine che, nel corso della concreta e prevista attuazione del piano di assunzioni, sia effettuato un attento e puntuale controllo della permanenza dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale e, laddove sia necessario, si adottino gli opportuni provvedimenti correttivi, eventualmente determinati da variazioni e modifiche intervenute sulla normativa in materia e sui vincoli di bilancio.

Cagliari, lì 29.3.2022

Il Revisore dei Conti

Dott. Christian Floris



The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to read 'Christian Floris'. Overlaid on the signature is a circular blue ink stamp. The stamp contains the text 'REVISORE DEI CONTI' at the top, 'Dott. Christian Floris' in the center, and 'CAGLIARI - 030 4' at the bottom. The stamp is slightly tilted and has a textured, ink-like appearance.