



**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE  
N. 43 DEL 20/04/2022**

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL  
PERSONALE ASSUNZIONI (PFTP) 2022/2024.**

L'anno **2022** addì **20** del mese di **Aprile** alle ore **18.30** nella sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta comunale nelle persone dei Sigg.:

		Presenti
Corrias Luca	Sindaco	Presente
Soru Paolo	Assessore	Presente
Marras Claudia	Assessore	Presente
Ciccu Matteo	Assessore	Presente
Scanu Danila	Assessore	Presente

TOTALE PRESENTI 5    TOTALE ASSENTI 0

Partecipa il Segretario comunale, **Dott.ssa Felicina Deplano**, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Riscontrata la validità della seduta dal numero degli intervenuti, il Sindaco **Corrias Luca**, assunta la Presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'argomento di cui all'oggetto sopra indicato.



## LA GIUNTA COMUNALE

PRESO ATTO che la presente seduta della Giunta comunale avviene in modalità mista, con la presenza in sede del Sindaco Luca Corrias e di n. 4 Assessori comunali, in modalità telematica tramite la piattaforma *Whatsapp* con il Segretario comunale, in osservanza della deliberazione della Giunta comunale n. 39 del 05/04/2022 con la quale si approva la disciplina per il funzionamento delle sedute della Giunta comunale. Il Segretario comunale certifica di essersi accertato dell'identità degli amministratori.

VISTA la proposta di Deliberazione di pari oggetto, redatta dal Responsabile del Servizio d.ssa Maria Grazia Piloni.

ACQUISITI sulla predetta proposta i pareri favorevoli del Responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica e del Responsabile del servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile - ex art. 49 D.Lgs 267/2000, ss.mm.ii.

VISTI:

- il Regolamento comunale per la disciplina dei controlli interni, approvato con deliberazione C.C. n. 2 del 17.01.2013 e modificato con deliberazione C.C. n. 62 del 15.10.2013;
- il Piano triennale di prevenzione della corruzione 2021/2023 ed il Programma triennale della trasparenza ed integrità amministrativa, approvati con deliberazione G.C. n. 39 del 29.03.2021;
- il Codice di Comportamento dei Dipendenti del Comune di Marrubiu, approvato con Deliberazione G.C. n. 38 del 29.03.2021.

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 6 bis della Legge n. 241/1990 e ss.mm.ii. non è stata rilevata la presenza di situazioni di conflitto di interesse.

PREMESSO CHE, a norma dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 – come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017 -, le amministrazioni pubbliche nella definizione dell'organizzazione degli uffici - e al fine di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini – adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale (PFTP) in coerenza sia con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance sia con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 *ter* del decreto predetto. In particolare il piano triennale:

- dovrà indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano stesso 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;

- dovrà indicare la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 *ter* del decreto in esame, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 *bis*, del D.L. n. 95/2012 (convertito dalla L. n. 135/2012);
- dovrà essere adottato annualmente, nel rispetto delle previsioni innanzi indicate;
- la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

VISTE le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 6 *ter* summenzionato - emanate dal Ministero della pubblica Amministrazione il giorno 08.05.2018 e pubblicate nella Gazzetta ufficiale n. 173 del 27.07.2018 – le quali, dopo aver specificato il superamento del concetto di dotazione organica quale “contenitore” rigido da cui partire per elaborare il PTFP, individuano la dotazione stessa quale indicatore della spesa potenziale massima; indicatore che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, resta quello previsto dalla normativa vigente.

ATTESO CHE:

- a norma dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 le amministrazioni pubbliche possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualsivoglia tipologia contrattuale solo previa verifica dell'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 557-*quater*, della L. n. 296/2006 – come novellata dal D.L. n. 90/2014 convertito con legge n. 114/2014 - gli enti, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della novella e, quindi, al triennio 2011/2013.

RISCONTRATA – tramite apposita attestazione dei Responsabili degli uffici (prot. n. 3319 del 21.03.2022), l'inesistenza di eccedenze di personale.

DATO ATTO CHE:

- l'Ente non deve avviare nel corso degli anni 2022/2024 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- il rapporto medio dipendenti - popolazione al 31/12/2021 (n. dipendenti: 24; n. abitanti: 4683) è di 1/ 195 ed è inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione - per la fascia demografica di riferimento pari a

- 1/159 – per il triennio 2020/2022 stabilito dal decreto del Ministero dell'Interno del 18.11.2020 per gli enti in condizioni di dissesto;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 29 del 29.03.2022 è stato adottato il Piano delle Azioni Positive per le pari opportunità per il triennio 2022/2024;
  - l'Ente è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla legge n. 68/1999.

VISTI l'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, convertito con modificazioni con la legge 28 giugno 2019 n. 58, che individua, per i comuni, una nuova misura delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, e il relativo decreto attuativo - pubblicato il 17 marzo 2020 - che introduce misure innovative per la definizione delle capacità assunzionali dei Comuni.

PRESO ATTO CHE l'art. 2 del decreto attuativo predetto, ai fini dell'applicazione delle disposizioni previste nello stesso decreto, fornisce le seguenti definizioni:

- a) spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/00 nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti parte dell'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;*
  - b) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;*
- la circolare interministeriale del 13 maggio 2020 – rubricata “Circolare sul decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34 del 2019, convertito con modificazioni in legge 58/2019 in materia di assunzioni da parte dei Comuni”, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale del 11.09. 2020 –conferma e chiarisce meglio le dinamiche pratico/applicative delle disposizioni summenzionate;
  - con la sentenza n. 18/2019 la Corte costituzionale ha chiarito che il principio del pareggio di bilancio non deve essere inteso come mero riferimento al pareggio contabile ma deve intendersi collegato alla continua ricerca di una stabilità economica di media e lunga durata;
  - nello stesso senso si collocano alcune sezioni regionali della Corte dei Conti quale, ad esempio, la sezione regionale Veneto che con la delibera

n. 104/2020/PAR invita alla massima cautela nell'utilizzo capacità assunzionale derivante dalle nuove regole di calcolo.

ACCERTATO CHE:

- in base ai successivi articoli 3 e 4 dell'art. 33 suddetto, quest'Ente rientra nella fascia demografica *d)* – relativa ai comuni da 3.000 a 4.999 abitanti – e che il valore soglia, nel rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti, che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27, 20 % (art. 4, comma 1 – Tabella 1);
- ai sensi dell'art. 5 dello stesso Decreto interministeriale, i Comuni che sono al di sotto del valore soglia della relativa fascia demografica possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore a quella indicata nella tabella 2 per la fascia demografica di riferimento – in quella in cui si colloca il comune di Marrubiu la percentuale è del 24% ed è applicabile anche al 2022 in attesa dell'adozione dei vari atti di cui sopra, dopo la quale si procederà con il nuovo ricalcolo - fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dal revisore dei conti e il valore soglia di contenimento individuato per fascia demografica dal predetto art 4, il superamento del quale imporrebbe il rientro nel valore soglia e la riduzione della capacità assunzionale.

VERIFICATO, tramite il servizio finanziario dell'Ente, che per il Comune i parametri previsti dalle norme suddette risultano essere i seguenti:

- a) media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2018/2020: 4.621.598,20
- b) fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2020: 89.938,32
- c) media delle entrate correnti nel triennio 2018/2020 al netto del FCDE dell'anno 2020: 4.531.659,88
- d) rapporto effettivo fra le spese di personale e le entrate correnti nette è pari a 20,18%;
- e) spesa per tutto il personale (2018): € 924.222,86 incrementato per il 2022 con il riferimento per gli enti della fascia demografica a cui appartiene il comune di Marrubiu (24%), per uno spazio assunzionale **teorico** pari a euro 221.813,49.

EVIDENZIATO, pertanto, che in relazione ai dati suindicati, questo Comune rientra fra gli enti che mantengono uno spazio assunzionale teorico - che deve essere contestualizzato con la concreta disponibilità di spesa e con il rispetto degli equilibri/pareggio di bilancio degli anni futuri – pari ad euro 221.813,49 (dato provvisorio) per assunzioni a tempo indeterminato.

ATTESO CHE:

- nel Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 – approvato con la deliberazione G.C. n. 41 del 29.03.2021 e successivamente modificato con le deliberazioni n. 118 del 28.09.2021 e n. 140 del 25.11.2021 – si programmavano per l’anno 2022 le seguenti assunzioni a tempo pieno e indeterminato:
  - a) n. 1 unità con profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1, da destinare al Settore Tecnico;
  - b) n. 1 unità con profilo professionale Istruttore amministrativo, cat. C, da destinare all’Area Politiche sociali;
- le procedure di reclutamento delle figure suddette sono in corso di svolgimento e saranno completate nel 2022.

**PRESO ATTO CHE:**

- un dipendente, a tempo indeterminato e pieno, con profilo professionale Collaboratore Amministrativo – cat. B3 – ha cessato il rapporto di lavoro con questo Ente per assunzione presso altra pubblica amministrazione avvalendosi, nel contempo, della clausola dell’art. 14 *bis* del CCNL Enti locali del 06.07.1995 che consente la conservazione del posto presso l’amministrazione di provenienza per tutta la durata del periodo di prova presso la nuova amministrazione (nella fattispecie concreta: sei mesi); pertanto, il relativo posto è da considerarsi vacante ma non disponibile per tutto il periodo nel quale è prevista la sua conservazione: fino a tale momento, quindi, potrà essere programmata solo una sostituzione temporanea;
- nel 2023 verrà collocato a riposo per raggiunti limiti di età n. 1 Operaio generico – cat. B1 del Settore Tecnico – Servizio manutentivo.

RITENUTO di dover programmare per il 2023 l’assunzione per la predetta unità lavorativa, da reperirsi con selezione *ex art* 56/1987 tramite i Centri per l’impiego, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all’art. 34 *bis* del D.Lgs. 165/2001.

APPURATO CHE, per quanto concerne le assunzioni a tempo determinato, il testo vigente dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 fissa per, gli enti locali che sono in regola con l’obbligo di riduzione del personale previsto dall’art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006, un limite di spesa pari a quella sostenuto nell’esercizio 2009 (per il Comune: € 22.310,78), escludendo da tale limite le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/00.

**CONSIDERATO CHE:**

- l’Ente, anche per tutto l’anno 2022 cederà - in misura pari alla prestazione lavorativa di otto ore settimanali di un Istruttore tecnico, cat C - parte della propria capacità assunzionale a tempo determinato all’*Unione dei Comuni del Terralbese* (della quale fa parte), al fine

dell'espletamento delle attività correlate alle risorse derivanti dal Programma Regionale di Sviluppo 2014 -2019/Strategia 5.8 "Programmazione Territoriale";

- a fine 2021 è stata effettuata l'assunzione a tempo determinato e parziale - con rapporto di lavoro non superiore al 69,44% di quello a tempo pieno) – di n. 1 unità con profilo professionale di Collaboratore Amministrativo – cat. B3 per tutto il periodo di conservazione del posto del summenzionato dipendente dimissionario per trasferimento ad altra pubblica amministrazione;
- a seguito della vincita di un concorso pubblico presso un'altra pubblica amministrazione. l'Istruttore Direttivo Tecnico – cat D1, assunto mediante incarico a contratto ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. n. 267/00 fino all'assunzione in ruolo della medesima figura tramite la procedura concorsuale suindicata, cesserà dal rapporto di lavoro prima del termine stabilito.

CONSIDERATO CHE, è in corso di espletamento la procedura concorsuale per l'assunzione in organico della predetta figura apicale nel settore Tecnico-manutentivo e ritenuto indispensabile, in questo frangente, l'apporto di professionalità qualificate, si rende necessaria l'assunzione a tempo determinato e parziale - tramite l'istituto del cd. scavalco in eccedenza" previsto dall'art. 1, comma 557 della legge n. 311/2004 - di un dipendente di altro ente, in possesso di analoga qualifica professionale, per un per un massimo di 12 ore settimanali.

VISTO il prospetto finanziario, allegato al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale – Allegato B), dove sono indicati analiticamente - per ciascuno degli anni del triennio 2022/2024 - le spese relative al personale in servizio e alle varie tipologie di assunzioni a tempo determinato e le risorse a disposizione per le nuove assunzioni.

ACQUISITO sulla proposta il parere favorevole del Revisore dei Conti, espresso con verbale n. 5 del 20.04.2022, acquisito al protocollo dell'Ente in data odierna con il n. 451, che si allega alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale – Allegato A).

CIÒ premesso.

CON votazione unanime resa nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

- 1) LA PREMESSA è parte integrante del deliberato e si intende interamente richiamata.

- 2) DI APPROVARE il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 secondo la spesa potenziale massima indicata nel prospetto finanziario allegato alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale – Allegato B):

### **PROGRAMMA ASSUNZIONI TRIENNIO 2022/2024**

#### **ANNO 2022**

A) ASSUNZIONE a tempo indeterminato e pieno delle seguenti due unità, specificando che le procedure di reclutamento sono già in corso essendo state già programmate per il 2022 nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 – approvato con la deliberazione G.C. n. 41 del 29.03.2021 e successivamente modificato con le deliberazioni n. 118 del 28.09.2021 e n. 140 del 25.11.2021:

- n. 1 unità con profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1, da destinare al Settore Tecnico;
- n. 1 unità con profilo professionale Istruttore amministrativo, cat. C, da destinare all'Area Politiche sociali.

B) Assunzione *ex art. 1, comma 557* della legge n. 311/2004, per un massimo di 12 ore settimanali, di un dipendente di altro ente in possesso della qualifica professionale di n. 1 istruttore direttivo tecnico – cat. D1 da destinare al Settore tecnico-manutentivo.

C) Cessione di parte della propria capacità assunzionale a tempo determinato all'*Unione dei Comuni del Terralbese* (della quale fa parte) - in misura pari alla prestazione lavorativa di otto ore settimanali di un Istruttore tecnico, cat C - al fine dell'espletamento delle attività correlate alle risorse derivanti dal Programma Regionale di Sviluppo 2014 - 2019/Strategia 5.8 "Programmazione Territoriale".

#### **ANNO 2023**

ASSUNZIONE a tempo indeterminato e pieno della seguente unità da destinare al Settore Tecnico, a patto che i criteri legislativi di capacità assunzionale rimangono invariati e che siano posseduti dall'Ente:

- n. 1 Operaio generico – cat. B1 del Settore Tecnico – Servizio manutentivo, da reperirsi con selezione *ex art 56/1987* tramite i Centri per l'impiego, previo espletamento della procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art. 34 *bis* del D.Lgs. 165/2001.

#### **ANNO 2024**

=====





## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2022 / 49**

Ufficio Proponente: **Ufficio del Personale**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE ASSUNZIONI (PFTP) 2022/2024.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Ufficio del Personale)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/04/2022

Il Responsabile di Settore  
Dott.ssa Piloni Maria Grazia

## Parere Contabile

Ufficio Ragioneria

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 15/04/2022

Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott.ssa Musiu Manola

Il presente verbale viene letto e sottoscritto come segue.

Il Sindaco

Il Segretario

Corrias Luca

Dott.ssa Felicina Deplano

Il sottoscritto Segretario Comunale, visto gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Su conforme relazione del Messo Comunale, copia del presente verbale è stata affissa all'Albo pretorio del Comune il giorno 21/04/2022 e vi rimarrà pubblicata per quindici giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124 - comma 1° del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267 (T.U.E.L.).

Che la presente deliberazione è stata pubblicata nel sito istituzionale del Comune di Marrubiu (art.32 c.1, della Legge n.69 del 18/06/2009).

Contestualmente all'affissione all'Albo, la presente deliberazione è stata trasmessa in elenco ai Capigruppo consiliari, con nota Prot. n. 4536 in conformità all'art. 125 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267.

Marrubiu, li 21/04/2022

Il Segretario

Dott.ssa Felicina Deplano