



COPIA

# ***CITTÁ DI SORSO***

## **VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

**N. 171 del 13/09/2022**

**Oggetto: AGGIORNAMENTO E MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEL  
FABBISOGNO DI PERSONALE ANNUALITÀ 2022-2024.**

L'anno 2022, il giorno 13 del mese di Settembre, dalle ore 11.00 nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta presieduta dal Dott. DEMELAS FABRIZIO, nella sua qualità di Sindaco, e con l'intervento dei Sigg. Assessori:

	<b>P</b>	<b>A</b>
<b>BASCIU FEDERICO</b>	<b>X</b>	
<b>CAMBONI SERENA</b>	<b>X</b>	
<b>IDINI FABIO</b>		<b>X</b>
<b>MANGATIA ANDREA</b>		<b>X</b>
<b>SINI SERENA</b>	<b>X</b>	
<b>DEMELAS FABRIZIO</b>	<b>X</b>	

Partecipa alla seduta il Segretario Generale Dott.ssa FONNESU DEBORA RITA.

Constatata la legalità dell'adunanza per il numero degli intervenuti, il Presidente dichiara aperta la seduta.

## LA GIUNTA

VISTA la proposta della Dirigente del 1° Settore;

**PREMESSO** che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal Decreto Legislativo n. 267/2000 e dal Decreto Legislativo n.165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 91 comma 1 del Decreto Legislativo 267/2000 stabilisce che *gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;*

**CONSIDERATO** che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dagli artt. 5 e 6 del Decreto Legislativo 165/2001 così come modificati dagli artt. 34 e 35 del Decreto legislativo 150/2009;

**RICHIAMATI:**

- l'art. 19 comma 8 della L. 448/2001 ai sensi del quale “gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 comma 1 e 19 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- il comma 10 bis dell'art. 3 del DL. 24.6.2014 n.90 convertito nella Legge 114/2014 che prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui all'art. 3 del D.L. stesso da parte degli enti locali, venga certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del bilancio annuale dell'ente e che con la medesima relazione venga altresì verificato il rispetto delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 dello stesso decreto;

**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 della Funzione Pubblica 08 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;

**CONSIDERATO** che l'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 così come modificato dall'art. 7 della Legge 30 luglio 2010 n. 122 e da ultimo dall'art.3 del D.L. 26.06.2014 n.90, convertito con legge 11.08.2014 n.114 prevede che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e, in particolare:

1) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso

accorpamenti di uffici;

2) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

**DATO ATTO** che ai fini dell'applicazione delle limitazioni sopra indicate costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 TUEL, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego in strutture ed organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente; inoltre, in caso di mancato rispetto del comma 557 sopra citato trova applicazione il comma 4 dell'art. 76 della legge 133/2008, modificata dal D.L. 6.12.2011 n.201, convertito con Legge 22.12.2011 n.214 e a decorrere dal 1.1.2012 dalla Legge 12.11.2011 n.183 a norma del quale *in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto divieto altresì agli Enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurano come elusivi della presente disposizione;*

**PRESO atto** che in materia di assunzioni di personale si rende necessario ripercorrere la successione di norme intervenute negli ultimi anni in materia di risparmio percentuale che gli enti locali devono rispettare prima di procedere a nuove assunzioni;

**RILEVATO** che, come confermato da un orientamento giurisprudenziale consolidato, in riferimento al criterio di determinazione del budget di spesa degli enti locali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato sul quale calcolare la percentuale di sostituzione del personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente di recente la Sezione Autonomie, con deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG, ha ritenuto che "il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità";

**RICHIAMATO** l'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010, come modificato dall'art. 4 comma 102 della legge 183 del 12.11.2011 che dispone " *A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli artt. 62,63 e 64 del Decreto Legislativo 30 luglio 1999 n. 300 e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'art. 70 comma 4 del D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6 e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinativa e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1 lettera d) del D.Lgs. 10.09.2003 n. 276 e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale";*

**VISTO** il Decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 14.09.2015 recante i criteri per la mobilità del personale dipendente a tempo indeterminato soprannumerario;

**PRESO atto** che le assunzioni a tempo determinato saranno attivabili, in attuazione del disposto dell'art. 4 comma 1 lett. b) del D.L. 101/2013 convertito con Legge 125/2013, esclusivamente per

rispondere alle esigenze di carattere temporaneo (quali ad esempio sostituzioni di maternità, lunga malattia) o eccezionali (quali situazioni di emergenza, pericolo, incolumità) e comunque nei limiti della capacità finanziaria dell'Ente;

**PRESO atto**, inoltre, che in considerazione di quanto sopra e della nuova disposizione di cui al citato comma 4/bis dell'art. 1 del richiamato D.L. 90/2014, il limite per assunzioni di personale con contratto a tempo indeterminato è riferibile al consuntivo dell'esercizio 2009;

**ACCERTATO** che la spesa nell'anno 2009 per assunzioni a tempo flessibili ammonta a € 458.114,00 comprensiva di oneri ed IRAP;

**DATO atto** che sono intervenute ed interverranno numerose cessazioni per pensionamenti che hanno provocato una vera e propria emorragia di personale che sta creando disservizi all'attività amministrativa ed in generale agli stessi dipendenti rimasti ancora in servizio, che si trovano in numero inferiore rispetto all'effettiva esigenza;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 74/2022 con la quale è stata approvata la modifica al fabbisogno di personale annualità 2022/2024 e conseguentemente la modifica della Macrostruttura comunale;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 26/04/2022 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024;

**RICHIAMATA** la deliberazione della Giunta comunale n. 28 del 15/02/2022 con la quale si dà atto che non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, soprannumero e/o eccedenze nel personale per l'anno 2022;

**EVIDENZIATO** che la Programmazione Triennale del fabbisogno del personale può essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto di tali limiti;

**CONSIDERATO** che a seguito di diverse esigenze, l'organo amministrativo ha rivisto la Programmazione Triennale del fabbisogno del personale ritenendo opportuno provvedere alla rettifica dello stesso, come da prospetto allegato;

**CONSIDERATO** che il piano Triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**PRESO atto** che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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 l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del 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;

**VISTO** il Decreto legge n.80 del 09/06/2021, convertito con legge n.113 del 06/08/2021 recante: "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni

funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” pubblicati nelle G.U. n.188 del 07.08.2021;

**VISTI:**

- il D.Lgs. n. 150 del 27.10.2009 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii.;
- il D.Lgs. n. 75/2017;
- l'Articolo 110 del T.U.E.L. 267/2000;
- lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento Uffici e Servizi del Comune di Sorso;

**RAVVISATA** la necessità di aggiornare e modificare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

**RAVVISATA** la necessità di aggiornare e modificare la microstruttura approvata con Delibera 47/2022 come da prospetto allegato;

**DATO** atto che sulla presente Deliberazione è espresso il parere del Revisore dei Conti;

**VISTO** il bilancio di previsione 2022-2024 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n.18 del 31.01.2022;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli di cui all'articolo 49 comma 1 del TUEL 267/2000;

**CON** votazione unanime e favorevole dei presenti;

**D E L I B E R A**

- 1) Di aggiornare e modificare, per le motivazioni riportate in premessa che qui vengono integralmente richiamate e fatte proprie, il piano triennale di fabbisogno del personale 2022/2024 del personale a tempo indeterminato, e piano annuale delle assunzioni 2022 - come dai prospetti allegati alla presente deliberazione della quale costituiscono parte integrante e sostanziale;
- 2) Di aggiornare e modificare, per le motivazioni riportate in premessa che qui vengono integralmente richiamate e fatte proprie, la microstruttura come dai prospetti allegati alla presente deliberazione della quale costituiscono parte integrante e sostanziale;
- 3) Di dare atto che la programmazione del personale deve essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati, nonché in relazione alle limitazioni o vincoli cui l'Ente è soggetto o che possano derivare da modifiche normative, previa verifica del rispetto degli stessi;
- 4) Di trasmettere il presente provvedimento alle organizzazioni sindacali rappresentative, alla R.S.U. per apposita informativa.

Letto e approvato, il presente verbale viene come in appresso sottoscritto

F.to DEMELAS FABRIZIO

\_\_\_\_\_  
(Il Sindaco)

F.to FONNESU DEBORA RITA

\_\_\_\_\_  
(Il Segretario Generale)

ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE NELL'ALBO PRETORIO, DI CONTESTUALE COMUNICAZIONE AI SIGG. CAPIGRUPPO, DI INSERIMENTO NEL SITO INTERNET COMUNALE.

Certifico che la presente deliberazione viene pubblicata in data all'Albo Pretorio On Line al n. del Registro (art. 124, T.U.E.L.).

**Sorso, li**

F.to FONNESU DEBORA RITA

\_\_\_\_\_  
(Il Segretario Generale)

---

#### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE E DI ESECUTIVITÀ

Certifico che la presente deliberazione è stata pubblicata mediante inserzione nell'Albo Pretorio On Line istituito presso il sito istituzionale del Comune di Sorso all'indirizzo: [www.comune.sorso.ss.it](http://www.comune.sorso.ss.it) per quindici giorni consecutivi dal .

Sorso, li

F.to FONNESU DEBORA RITA

\_\_\_\_\_  
(Il Segretario Generale)

---

La presente deliberazione, è divenuta esecutiva in data 13/09/2022 poichè dichiarata immediatamente eseguibile (art.134, comma 4, T.U.E.L.).

Sorso, li

F.to FONNESU DEBORA RITA

\_\_\_\_\_  
(Il Segretario Generale)

---

#### COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE

Sorso, li

FONNESU DEBORA RITA

\_\_\_\_\_  
(Il Segretario Generale)