COMUNE DI TORRALBA
PROVINCIA DI SASSARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 12 del 15-02-2023

Oggetto:	**Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2023-2025 (quale sezione del Piano Integrato di attività e organizzazione PIAO) e aggiornamento della dotazione organica**

L'anno duemilaventitre il giorno quindici del mese di febbraioalle ore 16:45 , presso la sala della adunanze della Giunta, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla Legge , si è riunita la Giunta Comunale. Dall'appello risulta:

Mulas Pier Paolo	SINDACO	Presente
MANCA VALENTINA	ASSESSORA	Presente
COSSEDDU FABIO	ASSESSORE	Presente
COIALBU FRANCESCA	ASSESSORA	Presente

Totale presenti n. 4 e assenti n. 0.
Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione (art. 97 comma 4, lettera a del T.U. 8 agosto 2000 n° 267), il Segretario Comunale Dott. Massimo Onida.

Il Presidente Pier Paolo Mulas, in qualità di SINDACO, dichiara aperta la seduta dopo aver constatato il numero legale degli intervenuti e passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

> *«2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, 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;*
>
> *3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima (...).»;*

Viste in tal senso le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" (DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

Viste le Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche (Gazzetta Ufficiale del 14 settembre 2022) ;

Visti:

- l'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, recante "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia", convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, che prevede che per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese, le pubbliche amministrazioni, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione;

- il comma 6, del citato articolo 6 (…), che ha stabilito che con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni, e che nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- Il decreto del ministro per la P.A. di concerto con il ministro dell'Economia e finanze, emanato il 30 giugno 2022, che definisce il contenuto del PIAO anche per gli enti di minori dimensioni;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;Considerato che:

Visto il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 , approvato con deliberazione di G.C. n. 9 del 10/02/2022, modificato con deliberazione di G.C. n. 85 del 09.12.2022 ;

Vista la deliberazione della Giunta comunale n. 84 del 29.11.2022 avente ad oggetto

“APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (P.I.A.O.) 2022-2024”, in particolare la sezione 3 “Organizzazione e capitale umano” – sotto-sezione 3.3 “Piano triennale dei fabbisogni di personale”;

Vista la deliberazione di G.C. n. 4 del 20.01.2023, di aggiornamento della dotazione organica al 31-12-2022 ;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall’art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11-9-2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l’applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Considerato che secondo quanto previsto dal Decreto Ministero Interno del 21/10/2020 (G.U.297 del 30-11-2020) non è stata inclusa nelle spese, e parallelamente nelle entrate, la quota di rimborso pervenuta dagli altri enti aderenti alla convenzione di Segreteria della quale il Comune di Torralba è titolare,

Preso atto che ai sensi dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al **18,72 %,** e che pertanto il Comune si pone al di sotto del primo “valore soglia” secondo la classificazione indicata dal DPCM all’articolo 4, tabella 1;

Rilevato che secondo l’art. 4 comma 2 del citato decreto “*i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, (...) sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”.

Considerato inoltre che:

- per effetto dell’art. 5, in sede di prima applicazione per l’anno 2020, il DPCM limita il potenziale importo incrementale di spesa di personale in misura pari alla percentuale indicata nella tabella 2, calcolata sul consuntivo 2018;

- a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo “valore soglia”, le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020

Rilevato pertanto che il Comune di Torralba. dispone di un margine di potenziale maggiore spesa per personale a tempo determinato pari a € 141.322,79 fino al raggiungimento del primo valore soglia (vedi conteggi come da schema allegato A)

Dato atto che il margine di spesa sopra citato, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell’arco del prossimo triennio, consente l’adozione del programma di reclutamento oggetto del presente provvedimento senza superare il “valore soglia” sopra citato;

Ritenuto in funzione della capacità assunzionale dell'Ente di :

- confermare l’assunzione nel 2023 tramite procedura di progressione verticale ex articolo 52, comma 1-bis, del d. lgs. 165/01 come modificato dall’art. 3, comma 1, del d.l. 80/2021

convertito nella legge n. 113/2021. “di n 1 Istruttore amministrativo di categoria C, programmata con il piano assunzionale 2022/2024

- confermare l’assunzione nel 2023 tramite procedura di mobilita volontaria ex art. 30 del D.lgs n. 165/2001 di n. 1 Istruttore contabile di categoria C ;

- disporre revisione della dotazione organica nei seguenti termini;

- soppressione del posto vacante di Istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D ;

- previsione in dotazione organica di n. 2 collaboratori tecnici cat B3 , part time 50% , con assunzione nel 2023 dando atto che è stato oggetto di contrattazione decentrata con accordo stipulato in data 20.01.2023 il superamento del limte del contingente per i part time ex art. 7 comma 4 lettera n) del CCNL Funzioni locali 16-11-202 ai sensi dell’art. 53, comma 2 del CCNL del 21.05.2018 ;

- per quanto attiene le assunzioni flessibili :

  - prevedere per il 2023 e il 2024 il ricorso per esigenze temporanee dell’Area finanziaria di n. 1 unità, a tempo determinato e parziale per n. 12 ore settimanali, già avviato, profilo professionale di Istruttore Contabile, Categoria C, CCNL Funzioni locali mediante ricorso all’art. 1, co. 557, della l. 311/2004 ;

  - prevedere per il 2023 il ricorso per esigenze temporanee dell’Area tecnica di n. 1 unità, a tempo determinato e parziale per n. 8 ore settimanali, già avviato, profilo professionale di Istruttore tecnico , Categoria C, CCNL Funzioni Locali , mediante ricorso all’art. 1, co. 557, della l. 311/2004 ;

Visti gli allegati al presente provvedimento :

- allegato 1 capacità assunzionale tempo indeterminato 2023 – DM 170302020 ;

- allegato 2 programma assunzionale tempo indeterminato 2023/2025 ;

- allegato 3 programma cessazioni di personale 2023/2025

- allegato 4 programma assunzioni flessibili 2023 2025

- allegato 5 Fabbisogno personale 2023/2025 - Competenze e profili professionali (nuove linee guida) ;

- allegatp 6 dotazione organica rimodulata ;

- allegato 7 – previsione spesa del personale 2023 2025 ;

Visto il limite di spesa del personale a tempo indeterminato anno 2008 (€ 396.205,00) ;

Visto il limite di spesa del personale a tempo determinato anno 2009 (€ 130.382,51) ;

Dato atto che la capacità assunzionale a tempo indeterminato consente di derogare al limite di spesa del 562 – spesa 2008 ;

Dato atto che risulta rispettato il limite di cui all'art. 562 della L. 296/2006 e succ. modificazioni e integrazioni, e il limite di cui all'art. 9 comma 28 del DL 78 2010

- spesa prevista 2023 al netto delle voci escluse : € 301.932,40 ;

- spesa tempo determinato prevista 2023 : € 16.315,00 ;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165);

5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

6) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;

7) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Preso atto che, in relazione ai suddetti vincoli:

- il Piano della Performance 2022/2024 è stato approvato con deliberazione G.C. n. 74 del 02.11.2022 ;

3) con propria e precedente deliberazione n 108 del 27.12.2022 è stata verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

4) il Piano Triennale delle Azioni Positive anni 2022/2024 è stato adottato con propria deliberazione G.C. n. 8 del 10.02.2022 ;

5), l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296) risulta rispettato, sia sulla base delle risultanze del rendiconto 2019 e sul bilancio di previsione 2021/2023, come certificato dal Collegio dei Revisori e meglio indicato nel prospetto allegato alla presente deliberazione;

6) l'Ente:

✓ ha approvato il bilancio di previsione per l'esercizio 2022/2024.. entro il termine di legge …. e ha effettuato la dovuta trasmissione al sistema BDAP entro i termini normativamente definiti e risulta regolarmente acquisito dal Sistema come da documentazione in atti;

✓ ha approvato il rendiconto 2021 e sono stati rispettati i termini normativamente definiti per l'invio

dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e regolarmente acquisiti, come da documentazione in atti;

7) in base ai parametri definenti lo stato di deficitarietà strutturale l'Ente non risulta ente deficitario;

Considerato che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Comunicato con nota prot. n. 542 del 06-02-2023 il piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 alle OO.SS. ;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 06-02-2023 (verbale n. 19)

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile rispettivamente del Responsabile del servizio personale e del Responsabile del servizio finanziario, ex artt 49 e 147 bis del D.lgs n. 267/2000 ;

Con votazione favorevole unanime espressa in forma palese per alzata di mano ;

DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

1) Di prendere atto:

- che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 si colloca al di sotto del "valore soglia" di spese di personale su entrate correnti, e precisamente nella percentuale del 18,72 %

- che di conseguenza il margine potenziale di spesa fino al raggiungimento del limite massimo di spesa previsto dall'art. 5 del DPCM citato, per l'anno 2023 è pari a € 141.332,79 a tale valore si aggiungono, sempre nel rispetto del tetto dato dal primo "valore soglia", le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020

2) di approvare il piano del fabbisogno del personale 2023/2025, costituito dai seguenti allegati :

-allegato 1 capacità assunzionale tempo indeterminato 2023 – DM 170302020 ;

-allegato 2 programma assunzionale tempo indeterminato 2023/2025 ;

- allegato 3 programma cessazioni di personale

- allegato 4 programma assunzioni flessibili 20

- allegato 5 Fabbisogno personale 2023/2025 - Competenze e profili professionali

- allegato 6 dotazione organica rimodulata ;

- allegato 7 – previsione spesa del personale 2023 2025 ;

3) Di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 e 5 del citato DPCM 17 marzo 2020:

4) Di dare atto che le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006.

5) Di autorizzare per il triennio 2023 2025. le eventuali assunzioni a tempo determinato (ovvero forme di reclutamento temporaneo quali il ricorso a "scavalchi di eccedenza" ex art. 1 comma 557 L. 311/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

6) Di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

7) Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

Con separata votazione favorevole unanime espressa in forma palese per alzata di mano, al fine di dare immediato avvio alle conseguenti attività gestionali ;

DELIBERA

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, commma 4, del D.lgs n. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il SINDACO	Il Segretario Comunale
Pier Paolo Mulas	Dott. Massimo Onida

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267 DEL 18 AGOSTO 2000

Parere Favorevole in ordine alla Parere regolarità Tecnica in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Massimo Onida

PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267 DEL 18 AGOSTO 2000

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità Contabile in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Alessio Cossu

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