



COMUNE DI GUAMAGGIORE

PROVINCIA DI CAGLIARI

Verbale n. 2 del 04.02.2021

Oggi giorno quattro (04) del mese di gennaio anno 2021 alle ore 09,45, presso la sede del Comune di Guamaggiore, il sottoscritto Dott. Romolo Salis, Revisore Unico dei Conti del Comune di Guamaggiore nominato con deliberazione di Consiglio Comunale del 07.12.2020, ha proceduto a dare parere sul programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023

ATTESO 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;

VISTI:

- l'articolo 89, comma 5, e 91 del d.lgs. 267/2000;
- l'articolo 6 e 6 ter del d.lgs. 165/2001;

VISTO 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.

-l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6 comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI ALTRESI':

- ⌚ l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449;
- ⌚ l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
1. *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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997,

n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- ⊙ l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa,
con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Considerato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle situazioni di soprannumero e di eccedenze di personale;

Tenuto conto 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;

Considerato che, secondo l'impostazione definita dal 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.

Visto l'art. 33, c. 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni nella L. 28 giugno 2019, n. 58, il quale dispone:

“2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

Considerato il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia.

Visto che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

In particolare, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

a) per spesa del personale si intendono gli 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,

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 capo all'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.

Vista inoltre la circolare emanata dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, esplicativa del predetto DM in attuazione dell'art. 33, comma 2, del DL 30.04.2019 n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

Tenuto conto che le richiamate disposizioni, DL n. 34/2019 e DM 17 marzo 2020, innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che il comune di Guamaggiore, come attestato dal Responsabile dell'Area Finanziaria nella relazione allegata alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, registra le seguenti risultanze contabili per quanto di interesse ai fini del calcolo percentuale di cui all'art. 4 del D.M. 17 Marzo 2020 citato:

- ⌚ la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2019, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € **298.306,90**;
- ⌚ la media delle entrate correnti, quantificata ai sensi dell'art. 2, comma 1 lett. b, risulta pari a €. **1.429.950,31** (media delle entrate correnti del triennio 2017/2019 al netto del FCDE anno 2019);
- ⌚ che quindi il valore soglia calcolato dall'Ente dato dal rapporto tra spesa di personale anno 2019 e la media delle entrate correnti 2017-2018-2019 al netto del FCDE risulta pari al **20,86%**;
- ⌚ la spesa complessiva di personale registrata nell'anno 2018, calcolata sulla base dei macroaggregati di riferimento, e quantificata al netto dell'Irap secondo l'art. 2 comma 1 lett a) ammonta a € **300.849,74**;

Preso atto pertanto, che il comune di Guamaggiore, con popolazione al di sotto dei 1.000 abitanti, rientra tra gli Enti c.d. "virtuosi", essendo il rapporto anzidetto ben al disotto del valore soglia individuato nella tabella 1 dell'art. 4 per la fascia demografica di appartenenza corrispondente al **29,50%**;

Preso atto che detto valore soglia corrisponde a una spesa massima di personale pari a € **421.835,34**;

Considerato che l'Ente, vista la fascia demografica di appartenenza, ha facoltà di incrementare la spesa di personale per assunzioni a tempo indeterminato come stabilito dall'art. 5 comma 1, in coerenza con i PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, nella misura del 29% della spesa di personale registrata nel 2018 (corrispondente a € 300.849,74) e dunque per un valore pari a € **87.246,42**;

Preso atto che, a seguito dell'incremento sopra indicato, il nuovo limite di spesa teorico è pari a € **385.553,32** (incremento percentuale di cui all'art. 5, tabella 2 - pari a € 87.246,42 - sommato alla spesa di personale del 2019 - € 298.306,90 - come previsto dall'art. 4, comma 2, DM);

Considerato che il limite teorico è ben al di sotto del valore soglia per fascia demografica di cui alla richiamata tabella 1 dell'art. 4 del DM, sopra indicato, pari a € **421.835,34** ed è pertanto interamente utilizzabile;

Tenuto conto del parere avente ad oggetto "facoltà assunzionali e sostenibilità finanziaria" della RGS del 15.01.2021 che, in risposta a un quesito posto dal Comune di Roma, ritiene "*l'utilizzo dei più*

favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”;

Ritenuto opportuno in via precauzionale e salvo nuove e differenti interpretazioni della norma di non tenere in considerazione l'importo di € 31.770,19 corrispondente ai resti assunzionali non utilizzati derivanti dal quinquennio precedente;

Preso atto che:

- dal giorno 1.11.2019 sono stati collocati a riposo due dipendenti, entrambi assegnati all'Area Amministrativa, i quali ricoprivano, rispettivamente, un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D e un posto di Istruttore Amministrativo, cat C;
- che nel programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2021, adottato con deliberazione di G.M. n. 81 del 17.12.2019 e modificato con la deliberazione di G.M. n. 4 del 28.1.2020, veniva prevista la copertura dei due posti resisi vacanti;
- che in data 1.5.2020, in attuazione del programma 2020-2021, veniva assunta la dipendente Stefania Arca, mediante mobilità, a copertura del posto di Istruttore Amministrativo, cat. C;
- che con effetto dal giorno 1.10.2020, si rendeva vacante il posto di Istruttore Amministrativo-Contabile, cat. C, per dimissioni del dipendente;

Vista l'esigenza dell'Ente di ricoprire i posti resisi vacanti;

Tenuto conto che i limiti di spesa sopra meglio precisati non permettono, per il 2021, ulteriori assunzioni e neppure l'incremento orario del posto part time (vedasi la tabella finale contenuta nella allegata relazione);

Viste le note prot. nn. 405-411-418 del 25.01.2021 con le quali, rispettivamente, i Responsabili delle Aree Tecnica, Finanziaria e Amministrativa, davano atto dell'assenza di personale in soprannumero ed in eccedenza nelle Aree di propria competenza;

Vista la volontà di confermare la dotazione organica già adottata con la precedente programmazione del fabbisogno come di seguito indicata:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1 (VACANTE)	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1	0	1
C	Istruttore	1	0	1

	amministrativo			
	Istruttore amministrativo-contabile	0	1 66,67% (VACANTE)	1
	Istruttore tecnico	1		1
A	Operaio tecnico	1	0	1
Totale dotazione organica				8

Tenuto conto che la graduatoria approvata con determinazione n. 344 del 15.11.2019 del Responsabile del Personale in esito alla procedura concorsuale per la copertura di un posto di Istruttore Amministrativo-Contabile, cat. C, part time al 66,67%, risulta esaurita in quanto nessuno degli idonei ha manifestato la propria disponibilità all'assunzione;

Vista, altresì, la previsione contenuta nell'art. 17, comma 1 bis del D.L. n 162/2019, come convertito con modificazioni dalla legge 8/2020 che prevede: *Per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli enti locali possono procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga a quanto stabilito dal comma 4 dell'articolo 91 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.*

Vista l'esigenza di utilizzare la predetta previsione normativa e di avvalersi anche delle graduatorie di altri enti senza le limitazioni di cui all'art. 91, comma 4, D.Lgs. 267/2000, al fine di ridurre i tempi per l'assunzione;

Rilevato che la spesa derivante dalle assunzioni sopra indicate è quindi compatibile con il limite della spesa sopra definita destinabile ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e risulta altresì compatibile con i più generali limiti finanziari previsti dalla vigente normativa;

Considerato che il nuovo PTFP risulta coerente con la programmazione finanziaria e di bilancio dell'Ente e conseguentemente, nel limite delle risorse finanziarie a disposizione, risulta rispettoso dei vincoli connessi agli stanziamenti di bilancio e di tutte le limitazioni previste in materia di spesa di personale;

Tenuto conto che l'ente:

- non è soggetto agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020-2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 e il rendiconto di gestione 2019, e ha provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione (art. 9, comma 1-quinquies, del D.l. n. 113/2016);
- non è ente dissestato né strutturalmente deficitario;

- rispetta l'obbligo di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562, della L. 296/2006;
- è in via di approvazione il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- ha adottato e inviato gli atti di programmazione del fabbisogno al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite SICO;
- ha approvato il piano della performance con deliberazione n. 21 del 18.03.2020;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. c., D.L. n. 66/2014);
- ha inviato le comunicazioni ai sensi dell'art. 1, comma 508, L.322/2016 (vedasi prot. n. 528 del 29.01.2021);

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visti i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000, dal Responsabile del Personale e dal Responsabile dell'Area Finanziaria.

Visto il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2021-2022 che prevede:

Anno 2021	- copertura di un posto di categoria D, profilo Direttivo Amministrativo, a tempo pieno e indeterminato, da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o, in subordine, mediante procedura selettiva (art. 35 del d.lgs. n. 165/2001) previo esperimento delle mobilità obbligatorie per legge; - copertura di un posto di categoria C, profilo Istruttore Amministrativo-Contabile, a tempo indeterminato e parziale (66,67% pari a 24 ore settimanali), da assumere mediante scorrimento di graduatorie di altri enti o, in subordine, mediante procedura selettiva (art. 35 del d.lgs. n. 165/2001) previo esperimento delle mobilità obbligatorie per legge;
Anno 2022	- l'ente intende avvalersi delle percentuali di incremento previste per il 2022 dalla tabella 2 dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020 previa verifica del rispetto dei parametri posti dall'indicata disciplina;
Anno 2023	- l'ente intende avvalersi delle percentuali di incremento previste per il 2023 dalla tabella 2 dell'art. 5 del DM 17 marzo 2020 previa verifica del rispetto dei parametri posti dall'indicata disciplina;

Vista la dotazione organica del Comune di Guamaggiore, in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, come segue:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1 (VACANTE assunzione 2021)	0	1
	Istruttore direttivo amministrativo	1	0	1
C	Istruttore amministrativo	1	0	1
	Istruttore amministrativo-contabile	0	1 66,67% (VACANTE assunzione 2021)	1
	Istruttore tecnico	1		1
A	Operaio tecnico	1	0	1
Totale dotazione organica				8

Visto che sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente;

Tutto ciò premesso e considerato il Revisore Unico, per quanto di sua competenza, rende parere favorevole a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, raccomandando che venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia.

Il Revisore chiude il presente verbale alle ore 10,05.

Copia del presente verbale viene trasmessa al Sindaco, al Segretario Comunale, al Presidente del Consiglio e al Responsabile del Servizio per il tramite del Funzionario del Servizio Finanziario.

Guamaggiore, lì 04.02.2021

IL REVISORE UNICO

Dott. Romolo Salis

Romolo Salis