



# COMUNE DI ORISTANO

Comuni de Aristanis

Piazza Eleonora d' Arborea n° 44, 09170

[www.comune.oristano.it](http://www.comune.oristano.it)

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(N. 254 DEL 31/12/2021)

**OGGETTO:** PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP). VERIFICA DELLE ECCELENZE. DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno **2021** il giorno **31** del mese di **dicembre** nella sala delle adunanze del Comune, alle ore **09:05** si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
LUTZU ANDREA	Sindaco	Presente
SANNA MASSIMILIANO	Vice Sindaco	Presente
ANGIOI ANGELO	Assessore	Presente
LICHERI GIANFRANCO	Assessore	Presente
MURRU CARMEN	Assessore	Presente
PINNA FRANCESCO ANGELO	Assessore	Presente
SOTGIU MARCELLA	Assessore	Presente
ZEDDA MARIA BONARIA	Assessore	Presente

Presenti: 8

Assenti: 0

Con la partecipazione del Segretario Generale BASOLU GIOVANNI MARIO

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza dichiarando aperta la seduta ed invita i partecipanti a deliberare sull'oggetto sopracitato.

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



## COMUNE DI ORISTANO

---

### La Giunta comunale

su proposta dell'Assessore al Personale;

premesse che:

- l'art. 2 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D. Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 prevede che 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D. Lgs. 165/2001. 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. 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;
- l'art. 89 del D. Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;
- l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta

*DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE*

---



## COMUNE DI ORISTANO

---

Ufficiale del 27 luglio 2018;

- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella definizione dei Piani;

le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una "spesa potenziale massima" affermano: *"per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente"*;

dato quindi atto che, in ossequio all'art. 6 del d.lgs.165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l'ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite l'amministrazione:

- potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D. Lgs. 165/2001, 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;

rilevato quindi che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che così si dettagliano:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile;
- D) procedure di stabilizzazione;
- E) progressioni verticali.

### **A) Contenimento della spesa di personale**

#### A1. Normativa

Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296	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 rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:  a) lettera abrogata;  b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-
---	---



## COMUNE DI ORISTANO

	<p>amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</p> <p>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</p> <p>Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.</p>
--	--

### A2. Situazione dell'Ente

preso atto che l'art. 16 del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 ha abrogato la lettera a) all'art. 1 comma 557 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ossia l'obbligo di riduzione della percentuale tra le spese di personale e le spese correnti;

ricordato che il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, è pari a € 8.394.562,48:

SPESA DI PERSONALE IN VALORE ASSOLUTO AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE AI SENSI ART.1 COMMA 557 DELLA L. 296/2006			
ANNO 2011	ANNO 2012	ANNO 2013	VALORE MEDIO TRIENNIO
€ 8.726.491,59	€ 8.715.642,14	€ 7.741.53,72	€ 8.394.562,48

vista la proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

anno 2022: N° 1 Dirigente - N° 7 Cat. D - N° 5 Cat. C - N° 2 Cat. D stabilizzazione - N° 3 Cat. C stabilizzazione - N° 2 Cat. D Progressione di carriera - N° 1 Cat. C Progressione di carriera;

anno 2023: N° 2 Cat. D - N° 1 Cat. C - N° 2 Cat. D Progressione di carriera - N° 2 Cat. C Progressione di Carriera;

anno 2024 : nessuna programmazione

Vedi allegato al piano

### **B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato**

#### B1. Normativa

visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"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



## COMUNE DI ORISTANO

---

*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 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle 'unioni dei comuni' ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. (...omissis...)";*

visto 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;

considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

rilevata la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5, del d.l. 78/2015, relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL

---

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



## COMUNE DI ORISTANO

---

### CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, 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;

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 la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020:



## COMUNE DI ORISTANO

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	(€. 38.055.355,80) <i>a</i>	(€.39.435.250,97) <i>b</i>	(€.47.698.834,21) <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2019	(€.2.013.930,73) <i>d</i>	(€.2.013.930,73) <i>d</i>	(€.2.013.930,73) <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$ €39.715.882,93		

visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

verificato che, per questo Comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 (€.8.825.973,87)

\_\_\_\_\_ = 22,22 %

Media entrate netto FCDE €39.715.882,93

### II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITÀ.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- comuni con meno di 1.000 abitanti
- comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f, avendo n. 31.249 abitanti al 10/12/2020.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



## COMUNE DI ORISTANO

rispetto alle entrate correnti

- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2021	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
f	10000-59999	27,00%	16,00%	31,00%

Sulla base della normativa vigente, i Comuni possono collocarsi nelle seguenti casistiche:

### FASCIA 1. Comuni virtuosi

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica.

### FASCIA 2. Fascia intermedia.

I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

### FASCIA 3. Fascia di rientro obbligatorio.

Ai sensi dell'art. 6 del DM, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Questo Ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera "f" e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,22%, si colloca nella seguente fascia:

*DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE*



## COMUNE DI ORISTANO

---

FASCIA 1 - COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite non rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della l. 296/2006.

B3. IL CALCOLO DELL'INCREMENTO TEORICO ED EFFETTIVO.

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

(Media entrate netto FCDE \* percentuale tabella 1) - (meno) Spese di personale 2020 =  
\_\_\_\_\_

(39.715.882,93)	*	(27%) 10.723.288,39	-	(8.825.973,87)	= €
1.897.314,52					

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2021-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodo 2021-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

Spese di personale 2018 \* Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente =  
€ \_\_\_\_\_

(8.964.913,58)	*	(7+9 +3 %)	
€ 1.703.333,58			

INCREMENTO EFFETTIVO

a seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione:

l'incremento calmierato risulta inferiore all'incremento teorico, il Comune può procedere ad assunzioni solo entro la misura dell'incremento teorico, per l'importo di €. 1.703.333,58, cioè entro i limiti dell'incremento massimo teorico;

B4. RESTI ASSUNZIONALI QUINQUENNIO 2015 - 2019 EVENTUALE QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA

l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 consente ai comuni , per il periodo 2021-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM , fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. Tale facoltà è tuttavia consentita solo ai comuni virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta inferiore al valore soglia di cui alla Tabella 1 del DM.

richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 - 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2018:

- art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;
- art. 3, comma 5-*quater* del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

---

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



## COMUNE DI ORISTANO

---

- art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto - legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

ricordato che a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto-legge n. 4/2019, per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

### **C) Lavoro flessibile**

atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 dispone "4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: "articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276." è inserito il seguente periodo: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";

vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce *"Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28."*;

richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui *"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni"*;

richiamato il nuovo comma 2, dell'articolo 36, del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art. 9 del d.lgs.75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e



## COMUNE DI ORISTANO

---

modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- a) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato
- b) contratti di collaborazione;

rilevata la seguente tabella riassuntiva:

Spesa complessiva lavoro flessibile: Anno 2009 - 1.088.744,19
Spesa presunta lavoro flessibile: Anno 2022 - € 865.712,59

### D) Procedure di stabilizzazione

dato atto che, ai sensi dell'art. 20 del d.lgs.75/2017, rubricato "*Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni*", sulla base delle verifiche compiute dal Servizio Personale, risulta quanto segue:

è presente personale in possesso dei requisiti previsti nel comma 1, dell'art. 20, d.lgs.75/2017, per n 3 unità di personale e l'ente intende procedere con le stabilizzazioni, in coerenza:

- a) con il piano triennale dei fabbisogni, come delineato dal nuovo articolo 6, comma 2, del d.lgs.165/2001;
- b) negli atti propedeutici, da adottarsi con successiva deliberazione, saranno presenti le indicazioni della relativa copertura finanziaria;

preso atto, quindi, che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;

dato atto che in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del d.lgs.165/2001 sono state acquisite le relazioni dei singoli Dirigenti attraverso le quali si giunge alle seguenti conclusioni:

dalle verifiche effettuate dai Dirigenti non esistono situazioni di soprannumero e/o eccedenza nella dotazione organica dell'ente, anzi si riscontrano carenze nella dotazione organica non totalmente coperte dalla presente pianificazione dei fabbisogni;

dato atto che:

- a decorrere dall'anno 2019, ai sensi dell'art. 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018, i Comuni concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica nel rispetto delle disposizioni di cui ai commi da 820 a 826 del medesimo articolo e si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo: questo ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2020;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014, come si evince dagli allegati al bilancio di previsione 2020;
- l'Ente ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 22/03/2019 il piano di azioni positive per il triennio 2019-2021;



## COMUNE DI ORISTANO

---

- l'Ente effettua la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, con la presente deliberazione;
- questo Ente ha adottato il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2021 in data 14/10/2021;
- l'Ente ha rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato ed ha inviato i relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione;
- l'Ente alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett.c), del d.l. 26/4/2014, n. 66 convertito nella legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 29/11/2008, n. 185;
- l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *"A decorrere dall'anno 2002 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 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*;

richiamato l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del d.l. 90/2014, per cui *"Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente"*;

atteso che il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente, giusto verbale n. 40/2021;

acquisiti, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi dal Segretario Generale Dott. Giovanni Mario Basolu e dal Dirigente del Settore Programmazione e gestione delle risorse Dott.ssa Maria Rimedia Chergia;

con votazione unanime palese

delibera

1. di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022/2024, prevedendo, com'esposto nell'allegato piano:  
anno 2022: N° 1 Dirigente - N° 7 Cat. D - N° 5 Cat. C - N° 2 Cat. D stabilizzazione - N° 3 Cat. C stabilizzazione - N° 2 Cat. D Progressione di carriera - N° 1 Cat. C Progressione di carriera;  
anno 2023: N° 2 Cat. D - N° 1 Cat. C - N° 2 Cat. D Progressione di carriera - N° 2 Cat. C Progressione di Carriera;  
anno 2024 : nessuna programmazione
2. di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere con il presente atto, è definita come da prospetto allegato, dal quale si evince anche la neutralità finanziaria della stessa;
3. di approvare lo schema riassuntivo allegato nel quale si evince che le assunzioni

---

DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE



## COMUNE DI ORISTANO

---

previste con il presente atto e la dotazione organica risultate rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;

4. di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2021 e del bilancio pluriennale;
5. di provvedere ad inviare Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto a SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001, per cui *"Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*;
6. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

Il Sindaco  
LUTZU ANDREA

Il Segretario Generale  
BASOLU GIOVANNI MARIO



N° Posti	Profilo	Cat.	Modalità copertura posto	Periodo di riferimento	Spesa per possibilità assunzionali	Spesa da imputare in bilancio 2022	Spesa da imputare in bilancio 2023
1	Dirigente Amministrativo	DIR	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – dicembre	€ 128.763,00	€ 128.763,00	
1	Istruttore Direttivo Amm./cont	D	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Dicembre	€ 33.769,00	€ 2.814,00	
2	Istruttore Direttivo Amm./cont	D	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – dicembre	€ 67.568,00	€ 67.568,00	
1	Istruttore Direttivo Vigilanza	D	Graduatoria	Luglio – dic	€ 33.769,00	€ 16.885,00	
1	Assistente Sociale	D	Concorso	Dicembre	€ 33.769,00	€ 33.769,00	
1	Ingegnere	D	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – Dicembre	€ 33.769,00	€ 33.769,00	
1	Ingegnere	D	Progressione Verticale	Gennaio/Dic	€ 2.675,00	€ 2.675,00	
1	Istruttore Direttivo Amm /cont	D	Progressione Verticale	Gennaio/Dic	€ 2.675,00	€ 2.675,00	
2	Assistenti sociali	D	Stabilizzazione	Luglio – dic	€ 67.538,00	€ 33.769,00	
1	Istruttore Direttivo	D	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – dicembre	€ 33.769,00	€ 33.769,00	
2	Istruttori Amministrativi/Contabili	C	Stabilizzazione	Settembre – Dicembre	€ 62.188,00	€ 20.729,00	
1	Istruttore Amministrativo/contabile	C	Stabilizzazione	Settembre – Dicembre	€ 31.094,00	€ 10.365,00	
2	Istruttore Amministrativo/Contabile	C	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – dicembre	€ 62.188,00	€ 62.188,00	
1	Istruttore Amministrativo/Contabile	C	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – dicembre	€ 31.094,00	€ 31.094,00	
2	Istruttore Amministrativo/Contabile	C	Mobilità – Concorso/Graduatoria	Gennaio – dicembre	€ 62.188,00	€ 62.188,00	
1	Istruttori Amm/ contabili	C	Progressione Verticale	Gennaio/ dic	€ 4.667,00	€ 4.667,00	
Nr.21					€ 691.483,00	€ 547.687,00	€ 143.797,00



Anno 2022 Allegato  
 Tabella n° 2  
 Piano Triennale delle Assunzioni  
 Assunzioni di personale a tempo determinato

COMUNE di ORISTANO  
 Comuni de Aristanis



N° Posti	Profilo	Cat.	Modalità copertura posto	Periodo di riferimento	Spesa da imputare in bilancio 2022
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/agosto	€. 62.930,00
3	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 94.395,00
1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/Agosto	€. 20.977,00
1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 31.465,00
2	Assistenti Sociali Full Time	D	Proroga/selezione	Gennaio/agosto	€. 45.561,00
7	Assistenti Sociali Full Time	D	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 239.204,00
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 62.930,00
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 62.930,00
N 20				Totale	€.620.39200



N° Posti	Profilo	Cat.	Modalità copertura posto	Periodo di riferimento	Spesa per possibilità assunzionali	Spesa da imputare in bilancio 2023
1	Istruttori direttivi Amministrativo / contabile	D	Concorso	Gennaio/ Dicembre	€ . 33.769,00	€ .33.769,00
1	Ing. Ambientale	D	Concorso	Gennaio/dicembre	€ . 33.769,00	€ . 33.769,00
2	Istruttori direttivi Amministrativo / contabile	D	Progressione Verticale	Gennaio/ Dicembre	€ . 5.350,00	€ .5.350,00
2	Istruttori Amministrativi/ contabili	C	Progressione Verticale	Gennaio/ dicembre	€ . 9.333,00	€ . 9.333,00
1	Istruttori Amministrativi/ contabili	C	Concorso	Gennaio/ dicembre	€ . 31.094,00	€ . 31.094,00
Nr 7					€ . 113.215,00	€ . 113.215,00

Anno 2023 Allegato

Tabella n° 4

Piano Triennale delle Assunzioni

Assunzioni di personale a tempo determinato

COMUNE di ORISTANO



Comuni de Aristanis

N° Posti	Profilo	Cat.	Modalità copertura posto	Periodo di riferimento	Spesa da imputare in bilancio 2024
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 62.930,00
1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 31.465,00
7	Assistenti Sociali Full Time	D	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 239.204,00
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 62.930,00
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	Proroga/selezione	Gennaio/dicembre	€. 62.930,00
N 14				Totale	€.459.459,00

Calcolo del rapporto tra spese di personale e entrate correnti al netto FCDE

**TABELLA 1**

SPESE DI PERSONALE (riportare dati di sintesi da Allegato A2 Spese di personale DM)						LEGENDA	
	2018	2019	2020	2021	2022		
-U.1.01.00.00.000	8.934.111,08	8.913.780,39	8.825.973,87	9.565.816,79	9.365.097,22		COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
-U1.03.02.12.001;							
-U1.03.02.12.002;							COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
-U1.03.02.12.003;	30.802,50	21.183,99		-	-		
-U1.03.02.12.999.							COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE
<b>TOTALE</b>	<b>8.964.913,58</b>	<b>8.934.964,38</b>	<b>8.825.973,87</b>	<b>9.565.816,79</b>	<b>9.365.097,22</b>		

**TABELLA 2**

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI					
	2018	2019	2020	2021	2022
Euro	8.964.913,58	8.934.964,38	8.825.973,87	9.565.816,79	9.365.097,22
N. abitanti al 31.12.	31.709	31.540	31.355	31.355	31.355
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate					

**TABELLA 3**

ENTRATE CORRENTI E FCDE							
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Titolo 1	14.608.061,90	15.550.015,26	15.486.511,27	14.986.337,79	13.769.882,70	14.956.000,00	16.842.000,00
Titolo 2	16.028.761,76	15.970.993,72	17.462.140,49	19.815.403,50	30.026.277,66	28.606.923,38	25.834.708,31
Titolo 3	5.466.292,31	6.136.834,41	5.106.704,04	4.633.509,68	3.902.673,85	5.630.509,79	5.760.207,15
<b>TOTALE ENTRATE</b>	<b>36.103.115,97</b>	<b>37.657.843,39</b>	<b>38.055.355,80</b>	<b>39.435.250,97</b>	<b>47.698.834,21</b>	<b>49.193.433,17</b>	<b>48.436.915,46</b>
FCDE (assestato) 2018	1.788.842,61	1.788.842,61	1.788.842,61				
FCDE (assestato) 2019		2.572.209,05	2.572.209,05	2.572.209,05			
FCDE (assestato) 2020			2.013.930,73	2.013.930,73	2.013.930,73		
FCDE (assestato) 2021				2.252.453,00	2.252.453,00	2.252.453,00	
Valore parziale	34.314.273,36	35.869.000,78	36.266.513,19				
		35.085.634,34	35.483.146,75	36.863.041,92			
			36.041.425,07	37.421.320,24	45.684.903,48		
				37.182.797,97	45.446.381,21	46.940.980,17	
			<b>PTFP 20/21/22</b>	<b>PTFP 21/22/23</b>	<b>PTFP 22/23/24</b>	<b>PTFP 23/24/25</b>	
DENOMINATORE (MEDIA)			35.483.262,44	35.810.607,67	39.715.882,93	43.190.053,12	

**TABELLA 4**

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE				
	PTFP 18/19/20	PTFP 19/20/21	PTFP 21/22/23	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	8.964.913,58	8.934.964,38	8.825.973,87	9.565.816,79
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	35.483.262,44	35.810.607,67	39.715.882,93	43.190.053,12
Percentuale	25,27%	24,95%	22,22%	22,15%

Determinare sulla base della fascia demografica le proprie percentuali di riferimento

**TABELLA 5**

PERCENTUALI DI RIFERIMENTO				
	2020	2021	2022	2023
Valore soglia Tabella 1	27%	27%	27%	27%
Valore soglia Tabella 3	31%	31%	31%	31%
Percentuale Tabella 2	9%	7%	3%	2%

Individuare gli spazi assunzionali a tempo indeterminato per il singolo anno di riferimento

DETERMINAZIONE DELLE REGOLE ASSUNZIONALI PER CIASCUN ANNO		
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA SOGLIA PIU BASSA		VEDI CARTELLA "ENTI VIRTUOSI"
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA TRA LE DUE SOGLIE		VEDI CARTELLA "FASCIA INTERMEDIA"
SE L'ENTE NEL 2020 SI COLLOCA AL DI SOPRA DELLA SOGLIA PIU ALTA		VEDI CARTELLA "FASCIA CON OBBLIGO DI RIENTRO"

**TABELLE DEL DM 17 MARZO 2020 DA VISIONARE PER INDIVIDUARE I VALORI SOGLIA DI RIFERIMENTO DELL'ENTE**

FASCIA	POPOLAZIONE	TABELLA 1	TABELLA 3	TABELLA 2				
				2020	2021	2022	2023	2024
a	0-999	29,50%	33,50%	23%	29%	33%	34%	35%
b	1000-1999	28,60%	32,60%	23%	29%	33%	34%	35%
c	2000-2999	27,60%	31,60%	20%	25%	28%	29%	30%
d	3000-4999	27,20%	31,20%	19%	24%	26%	27%	28%
e	5000-9999	26,90%	30,90%	17%	21%	24%	25%	26%
f	10000-59999	27,00%	31,00%	9%	16%	19%	21%	22%
g	60000-249999	27,60%	31,60%	7%	12%	14%	15%	16%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%	3%	6%	8%	9%	10%
i	1500000>	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

<b>TABELLA DI RACCORDO TRA DOTAZIONE ORGANICA E LIMITE MASSIMO POTENZIALE DI SPESA COME INDICATO DALLA LINEE DI INDIRIZZO PUBBLICATE SULLA GAZZETTA UFFICIALE 27/07/2018</b>	
<b>LIMITE MASSIMO POTENZIALE DOTAZIONE ORGANICA: PARI ALLA SPESA DI PERSONALE DELLA MEDIA DEGLI ANNI 2011/2013 ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006</b>	<b>8.394.562,48</b>

**DOTAZIONE ORGANICA E RACCORDO CON IL LIMITE MASSIMO POTENZIALE ANNO 2022**

	PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA INIZIALE GIURIDICA	TEMPO DEL LAVORO	COSTO TABELLARE	N. POSTI ATTUALI	Stipendio tabellare personale in servizio	PREVISIONE E CESSAZIONI	PREVISIONE ASSUNZIONI	Spesa per nuove assunzioni / maggiori spese	Spesa totale FINALE (in SERV - CESS. + ASS.)	NUMERO POSTI Dotazione organica definitiva
Personale in servizio a tempo indeterminato inclusi i dipendenti in comando/distacco	Istruttore direttivo	D3	100%	27.572,85	13	358.447,03	1			330.874,18	12
	Istruttore direttivo	D1	100%	23.980,09	45	1.079.104,16		11	263.781,02	1.342.885,18	56
	Istruttore direttivo	D1	50%	23.980,09		-			-	-	-
	Istruttore amministrativo	C1	100%	22.039,41	61	1.344.403,96	4	9	198.354,68	1.454.601,01	66
	Agente di polizia locale	C1	100%	22.039,41	34	749.339,91	2			705.261,09	32
	Agente di polizia locale	C1	50%	22.039,41	-	-			-	-	-
	Collaboratori	B3	100%	20.652,45	4	82.609,80				82.609,80	4
	Esecutori	B1	100%	19.536,91	31	605.644,18	4			527.496,55	27
	Operatori	A	100%	18.482,72	9	166.344,46	1			147.861,74	8
	Dirigenti	Dir	100%	43.928,82	2	87.857,64		1	43.928,82	131.786,46	3
			100%	-		-			-	-	-
			100%	-		-			-	-	-
			100%	-		-			-	-	-
	<b>TOTALE COSTO ASSUNZIONI</b>									<b>506.064,52</b>	

COSTO DEGLI STIPENDI TABELLARI DI ACCESSO CCNL 21/05/2018		CON 13
D3	25.451,86	27.572,85
D1	22.135,47	23.980,09
C1	20.344,07	22.039,41
B3	19.063,80	20.652,45
B1	18.034,07	19.536,91
A	17.060,97	18.482,72
Dir	40.549,68	43.928,82

<b>ALTRE VOCI CHE COSTITUISCONO SPESA DI PERSONALE (i dati di dettaglio sono contenuti nella tabella che riassume le spese di personale - Art. 1 comma 557 legge 296/2006)</b>	
Indennità di comparto a carico del bilancio	10.606,00
Previsione di trasformazioni da tempo parziale a tempo pieno	
Personale in comando in entrata	
Personale in convenzione in entrata	
Assunzioni a tempo determinato	725.914,60
Incarichi ex art. 110 comma 1	30.955,79
Incarichi ex art. 110 comma 2	43.914,17
Incarichi ex art. 90	26.535,46
Segretario Comunale	97.553,56
Assunzioni con contratti di somministrazione	
Altre tipologie di assunzioni di lavoro flessibile	
Fondo del trattamento accessorio	1.122.394,37
Retribuzione di posizione e di risultato delle Posizioni Organizzative	
Fondo del lavoro straordinario	86.000,00
Altre spese di personale	356.958,00
anf	49.801,90
Proventi derivanti dall'art 208 CDS	
Oneri previdenziali	1.916.855,26
Irap	559.649,22
<b>TOTALE IMPORTO LORDO DELLE SPESE DI PERSONALE A REGIME SU BASE ANNUA</b>	<b>9.750.514,34</b>

Si tratta della spesa massima che l'ente potrà sostenere nell'anno di riferimento

<b>RACCORDO CON IL CONTENIMENTO DELLE SPESE DI PERSONALE</b>	
Voci escluse dal calcolo dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 (vedi prospetto allegato alla Deliberazione)	<b>2.389.403,87</b>
<b>COSTO DELLE ASSUNZIONI CONSENTITE AI SENSI DEL DM 17 MARZO 2020 IN DEROGA AL LIMITE DELL'ART. 1 COMMA 557 LEGGE 296/2006 PER COMUNI VIRTUOSI</b>	
<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE AL NETTO DELLE ESCLUSIONI DA CONFRONTARE CON MEDIA 2011/2013</b>	<b>7.361.110,47</b>

Articolo 7 comma 1 del DM 17/03/2020 - Va detratto lo stesso importo "scaricato" dalle assunzioni

Si tratta del rispetto del comma 557 e della dimostrazione della sostenibilità della programmazione dei fabbisogni

PROVVISORI 2022

CAP	DESCRIZIONE	IR	SOMMA
7	IRAP SU RETRIBUZIONE PERSONALE DIRIGENTE NON DI RUOLO	102	8.167,14 €
211	STIPENDI E ASSEGNI FISSI AL PERSONALE DIRIGENTE NON DI RUOLO	101	43.914,17 €
221	ONERI PREVIDENZIALI, ASSISTENZIALI E ASSICURATIVI A CARICO DEL COMUNE PER IL PERSONALE DIRIGENTE NON DI RUOLO	101	26.926,80 €
231	FONDO RETRIBUZIONE DI POSIZIONE E DI RISULTATO PERSONALE DIRIGENTE NON DI RUOLO	101	49.754,55 €
25	IRAP SU RETRIBUZIONI PERSONALE PROVVISORIO 110	102	2.634,89 €
1220	STIPENDI PERSONALE PROVVISORIO 110	101	30.955,79 €
1235	ONERI PERSONALE PROVVISORIO 110	101	9.055,18 €
38	IRAP PERSONALE PON INCLUSIONE-INTERVENTI ATTUAZIONE SOSTEGNO INCLUSIONE ATTIVA (SIA)-AZIONE 9.1.1	102	16.662,62 €
1510	STIPENDI PERSONALE PROVVISORIO PON INCLUSIONE-INTERVENTI ATTUAZIONE SOSTEGNO INCLUSIONE ATTIVA (SIA)-AZIONE 9.1.1	101	47.091,19 €
1512	ONERI PERSONALE PROVVISORIO PON INCLUSIONE-INTERVENTI ATTUAZIONE SOSTEGNO INCLUSIONE ATTIVA (SIA)-AZIONE 9.1.1	101	14.462,85 €
1514	ASSEGNI NUCLEO PON	101	1.800,00 €
60	IRAP PERSONALE PROVVISORIO HOME CARE PREMIUM	102	2.124,89 €
1294	STIPENDI PERSONALE PROVVISORIO HOME CARE PREMIUM	101	24.515,73 €
1296	ASSEGNO NUCLEO PERSONALE PROVVISORIO HOME CARE PREMIUM	101	- €
1295	ONERI PERSONALE PROVVISORIO HOME CARE PREMIUM	101	7.530,58 €
34	IRAP PERSONALE PROV. UFFICIO GESTIONE E PROGR. PLUS A 1/2 FIN.REG. PLUS	102	8.163,06 €
1270	STIPENDI PERSONALE PROVVISORIO UFFICIO GESTIONE E PROGRAMMAZIONE PLUS (A/2 TRASFERIMENTI PLUS)	101	94.182,38 €
1272	ONERI PREV.LI E ASS.LI PERSONALE PROVVISORIO UFFICIO GESTIONE E PROGR.PLUS (A/2 TRASFERIMENTI PLUS)	101	28.925,70 €
1275	ASSEGNO NUCLEO FAMILIARE E TFR PERSONALE PROVVISORIO UFFICIO GESTIONE E PROGRAMMAZIONE PLUS (A/2 TRASFERIMENTI PLUS)	101	1.044,00 €
33	IRAP PERSONALE PROVVISORIO	102	15.989,75 €
1250	STIPENDI PERSONALE PROVVISORIO	101	184.563,64 €
1255	ONERI PREVIDENZIALI E ASSISTENZIALI PERSONALE PROVVISORIO	101	56.464,36 €
1260	ASSEGNI NUCLEO FAMILIARE PERSONALE PROVVISORIO	101	1.044,00 €
1300	STIPENDI PERSONALE PROVVISORIO PROGETTO ATTUAZIONE REI IN AMBITO PLUS A 1/2 CAP. 800	101	145.154,12 €
1301	ONERI PERSONALE PROVVISORIO PROGETTO ATTUAZIONE REI IN AMBITO PLUS A 1/2 CAP. 800	101	44.585,19 €

TOTALE PERSONALE PROVVISORIO

865.712,59 €



## COMUNE DI ORISTANO

La spesa di personale prevista rientra nei limiti di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06

**COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA**

Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente

*Competenze fisse al personale con contratto a tempo indeterminato determinato**Competenze personale dirigente art. 110**Oneri riflessi a carico Ente per contributi obbligatori**Oneri per il nucleo familiare,**Spese personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)**Spese elettorali sostenute per conto di altre amministrazioni**Incentivi ICI avvocatura notifiche matrimoni funzioni tecniche**Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, trasferte e spese formazione )**Spese per i buoni pasto*

Spese per cococo, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)

Macroaggregato 102 - IRAP

TOTALE SPESA DI PERSONALE

**COMPONENTI ESCLUSE**

Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali

Spese per assunzione categorie protette

Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)

Spese per la formazione del personale e rimborso trasferte e missioni

Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale (+ irap)

*Spese di personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)*

Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (+irap)

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE

COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA

MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE ASSOLUTO)

2022
9.167.516,38
6.469.465,44
93.668,72
1.901.737,86
49.846,36
12.400,00
205.000,00
312.440,00
35.502,00
87.456,00
0,00
554.339,22
<b>9.721.855,60</b>
1.137.337,15
424.547,96
68.284,27
35.502,00
205.000,00
12.400,00
333.000,00
<b>2.216.071,38</b>
7.505.784,22
<b>8.394.562,48</b>

La Dirigente  
Maria Rimedia



## COMUNE DI ORISTANO

La spesa di personale prevista rientra nei limiti di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06

**COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA**

Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente

*Competenze fisse al personale con contratto a tempo indeterminato determinato**Competenze personale dirigente art. 110**Oneri riflessi a carico Ente per contributi obbligatori**Oneri per il nucleo familiare,**Spese personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)**Spese elettorali sostenute per conto di altre amministrazioni**Incentivi ICI avvocatura notifiche matrimoni funzioni tecniche**Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, trasferte e spese formazione )**Spese per i buoni pasto*

Spese per cococo, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)

Macroaggregato 102 - IRAP

TOTALE SPESA DI PERSONALE

**COMPONENTI ESCLUSE**

Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali

Spese per assunzione categorie protette

Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)

Spese per la formazione del personale e rimborso trasferte e missioni

Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale (+ irap)

*Spese di personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)*

Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (+irap)

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE

COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA

MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE ASSOLUTO)

2023
9.190.422,27
6.477.298,39
93.668,72
1.916.855,26
49.801,90
12.400,00
205.000,00
312.440,00
35.502,00
87.456,00
0,00
559.649,22
<b>9.750.071,49</b>
1.137.337,15
424.547,96
68.284,27
35.502,00
205.000,00
12.400,00
333.000,00
<b>2.216.071,38</b>
7.534.000,11
<b>8.394.562,48</b>

La Dirigente  
Maria Rimedia



## COMUNE DI ORISTANO

La spesa di personale prevista rientra nei limiti di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06

**COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA**

Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente

*Competenze fisse al personale con contratto a tempo indeterminato determinato**Competenze personale dirigente art. 110**Oneri riflessi a carico Ente per contributi obbligatori**Oneri per il nucleo familiare,**Spese personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)**Spese elettorali sostenute per conto di altre amministrazioni**Incentivi ICI avvocatura notifiche matrimoni funzioni tecniche**Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, trasferte e spese formazione )**Spese per i buoni pasto*

Spese per cococo, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)

Macroaggregato 102 - IRAP

TOTALE SPESA DI PERSONALE

**COMPONENTI ESCLUSE**

Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali

Spese per assunzione categorie protette

Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)

Spese per la formazione del personale e rimborso trasferte e missioni

Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale (+ irap)

*Spese di personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)*

Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (+irap)

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE

COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA

MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE ASSOLUTO)

2024
9.190.422,27
6.477.298,39
93.668,72
1.916.855,26
49.801,90
12.400,00
205.000,00
312.440,00
35.502,00
87.456,00
0,00
559.649,22
<b>9.750.071,49</b>
1.137.337,15
424.547,96
68.284,27
35.502,00
205.000,00
12.400,00
333.000,00
<b>2.216.071,38</b>
7.534.000,11
<b>8.394.562,48</b>

La Dirigente  
Dr.ssa Maria Rimedia Chergia



## COMUNE DI ORISTANO

La spesa di personale prevista rientra nei limiti di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06

**COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA**

Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente

*Competenze fisse al personale con contratto a tempo indeterminato determinato**Competenze personale dirigente art. 110**Oneri riflessi a carico Ente per contributi obbligatori**Oneri per il nucleo familiare,**Spese personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)**Spese elettorali sostenute per conto di altre amministrazioni**Incentivi ICI avvocatura notifiche matrimoni funzioni tecniche**Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, trasferte e spese formazione )**Spese per i buoni pasto*

Spese per cococo, altre forme di lavoro flessibile (es. inteninali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 103)

Macroaggregato 102 - IRAP

TOTALE SPESA DI PERSONALE

**COMPONENTI ESCLUSE**

Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali

Spese per assunzione categorie protette

Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)

Spese per la formazione del personale e rimborso trasferte e missioni

Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale (+ irap)

*Spese di personale derivanti dai proventi delle violazioni al Cds (Art 208)*

Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (+irap)

TOTALE COMPONENTI ESCLUSE

COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA

MEDIA DEL TRIENNIO 2011 - 2012 - 2013 (VALORE ASSOLUTO)

2021
8.036.475,89
6.008.766,18
72.990,41
1.720.286,50
51.090,87
0,00
0,00
96.018,67
23.477,07
63.846,19
0,00
483.815,56
<b>8.520.291,45</b>
1.137.337,15
424.547,96
68.284,27
35.502,00
205.000,00
96.018,67
<b>1.966.690,05</b>
6.553.601,40
<b>8.394.562,48</b>

La Dirigente  
Dr.ssa Maria Rimedia Chergia

**ENTE CHE SI COLLOCA AL DI SOTTO DELLA PERCENTUALE DELLA TABELLA 1**

**A) Determinazione del massimo teorico di spesa da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato**

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Numeratore	8.964.913,58	8.934.964,38	8.825.973,87	9.565.816,79
Denominatore	35.483.262,44	35.810.607,67	39.715.882,93	43.190.053,12
Percentuale tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	615.567,28	733.899,69	1.897.314,52	2.095.497,55

LEGENDA	
	COLORE GRIGIO: CELLE DA COMPILARE DA PARTE DELL'ENTE
	COLORE ROSA: CELLE CON COMPILAZIONE AUTOMATICA
	COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE

**B) Determinazione del valore della Tabella 2**

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Spese di personale 2018	8.964.913,58	8.964.913,58	8.964.913,58	8.964.913,58
Percentuale di Tabella 2	9%	7%	3%	2%
Valore massimo anno	806.842,22	627.543,95	268.947,41	179.298,27



**D) Capacità assunzionali a tempo indeterminato**

	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Somma per assunzioni a tempo indeterminato	615.567,28	627.543,95	268.947,41	179.298,27

# ORGANO DI REVISIONE

*Comune di Oristano*

*Provincia di Oristano*

## PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SUL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PFP - 2022-2024

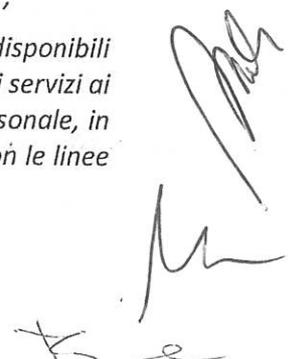
Verbale n. 40 del 31/12/2021

**OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2023/2024.**

L'anno 2021, il giorno 31 del mese di dicembre, il Collegio dei Revisori, nelle persone di Tiziana Sanna, Presidente, Marco Atzei, Componente e Carmine Mannea, Componente, si è riunito in videoconferenza al fine di esprimere il parere in merito al piano dei fabbisogni di personale 2022/2024.

**visti:**

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino 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 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "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";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "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 ...";



- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"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 rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - a) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
  - b) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"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 altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

**preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

**richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella*

*relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"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 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 ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 1.088.744,19 per gli enti in regola con il vincolo comma 557

legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009);

**rilevato** che i Dirigenti/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale n. 50 del 22/03/2019 è stato adottato il piano delle azioni positive 2019/2021 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e in data 14/10/2021 è stato adottato il PEG e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il 2021;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 7049 del 29/12/2021 avente ad oggetto "*Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024. Verifica delle eccedenze. Dotazione organica.*", unitamente agli allegati;

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, pari a euro 8.394.562,48 come di seguito:

2022 : euro 7.505.784,22

2023: euro 7.534.000,11

2024: euro 7.534.000,11

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 865.712,59 rispetto al limite di legge pari a euro 1.088.744,19;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- rispetta il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, entro la misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- rispetta quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "*divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro*;

**rilevato che:**

- il Comune di Oristano si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 31.249;
- il rapporto aggiornato tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 22,22% , al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, come riportato nella tabella allegata alla proposta di delibera;

**rilevato altresì**, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2020, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 259.792,59;

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Oristano ha la possibilità di incrementare la spesa di personale (determinato secondo quanto previsto dal DM) relativa all'anno 2018. (art. 5, comma 1 del DM), come riportato nella sottostante tabella:

SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO	
Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2022-)	
abitanti 31/12/20-- n. 31249--	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Spesa personale come da Macroaggregato 101 - Personale	8.825.973,87
Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando	0,00
Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc	0,00
Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC..)	
IRAP	
Totale	8.825.973,87
IRAP	0,00
Totale spesa personale al netto dell'IRAP	8.825.973,87

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato (2020)	8.825.973,87
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO X	38055355,8
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X+1	39435250,97
TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO X+2	47698834,21
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	125189441
MEDIA ENTRATE CORRENTI	41729813,66
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO X+1	2.013.930,73
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	39715882,93
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	22,22
INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1	-
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	27,00%
MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA (MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA) (B x D)	10.723.288,39
DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2020 (E)	1.897.314,52
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (2° ANNO) (F) (PRENDERE % TABELLA 2)	19%
SPESA PERSONALE ANNO 2018 (G)	8.964.913,58
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM (H= G x F)	1.703.333,58
FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI (I) (EVENTUALE) (*)	259.792,59
<b>Incremento effettivo consentito</b>	<b>1.703.333,58</b>

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 259.792,59 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa e, secondo l'interpretazione della Ragioneria Generale dello Stato, (nota n. 12454/2020), risulta possibile utilizzare tale importo in alternativa ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, pari a euro 1.703.333,58, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto, pari a euro 1.897.314,52; pertanto il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di euro 1.703.333,58, considerato che nell'anno precedente non si è realizzato alcun incremento;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557- quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste le seguenti assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati:
  - anno 2022: N° 1 Dirigente - N° 7 Cat. D – N° 5 Cat. C – N° 2 Cat. D stabilizzazione - N° 3 Cat. C stabilizzazione – N° 2 Cat. D Progressione di carriera – N° 1 Cat. C Progressione di carriera;
  - anno 2023: N° 2 Cat. D – N° 1 Cat. C – N° 2 Cat. D Progressione di carriera – N° 2 Cat. C Progressione di Carriera;
  - mentre per il 2024 si programmeranno le assunzioni a tempo indeterminato in sede di programmazione per il prossimo triennio:
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 865.712,59 nel 2022, euro 459.459,00 nel 2023, in misura inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

#### **rammenta**

che l'Ente dovrà provvedere ad adottare il piano delle azioni positive 2022/2023 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006,

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

#### **accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

#### **esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 7409 del 29/12/2021, avente ad oggetto *"Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024. Verifica delle eccedenze. Dotazione Organica."* unitamente agli allegati.

In sede di parere al bilancio di previsione 2022/2024 il Collegio procederà ad accertare la sussistenza degli equilibri di bilancio pluriennali conseguenti il Piano.

Oristano, 31/12/2021

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Tiziana Sanna



Dott. Marco Atzei



Dott. Carmine Mannea

