



# COMUNE DI CAPOTERRA

Città Metropolitana di Cagliari

**ORIGINALE**

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 130 DEL 21/07/2022

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

L'anno 2022 addì 21 del mese di Luglio dalle ore 16.30 e seguenti, nella residenza comunale, in forma mista compresenza fisica/videoconferenza in osservanza del Regolamento Comunale per lo svolgimento delle sedute in modalità telematica, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori/e:

<b>Nome e Cognome</b>	<b>Carica</b>	<b>Presente</b>
Beniamino Garau	Sindaco	Si
Crocco Gaetano	Assessore	Si
Dessi Donatella	Assessore	Si
Frongia Pietro	Assessore	Si
Montis Giovanni	Assessore	Si
Sorgia Silvia	Assessore	Si

**Presenti 6**

**Assenti 0**

Partecipa il Segretario Generale D.ssa Felicina Deplano;

Il Sindaco, Beniamino Garau, assunta la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



## LA GIUNTA COMUNALE

### **Premesso 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. n. 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. n. 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. n. 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."*;

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

**Preso atto** della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2022, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

### **Premesso altresì, che:**

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del d.lgs. n. 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;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta 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) dotazione organica;
- D) lavoro flessibile;
- E) programmazione Piano triennale dei fabbisogni di personale.

## A) Contenimento della spesa di personale

### A1. Normativa

<p>Art. 1, comma 557, 557-bis e 557-<i>quater</i>, della legge 27 dicembre 2006, n. 296</p>	<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) lettera abrogata;</li> <li>b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;</li> <li>c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.</li> </ul> <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 € 3.349.780,35:

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
€ 3.585.681,62	€ 3.467.727,15	€ 2.995.932,29	€ 3.349.780,35



Visti i prospetti del Bilancio 2022/2024 e rilevato che in sede previsionale la spesa di personale nel triennio si mantiene contenuta nel rispetto della media del triennio 2011-2013, come si evince dal seguente prospetto:

	Media triennio 2011/2013	Previsione 2022	Previsione 2023	Previsione 2024
Spese macroaggregato 1 - Redditi da lavoro dipendente	4.057.817,13	4.150.023,43	4.488.418,80	4.408.296,88
Spese macroaggregato 3 - Acquisto di beni e servizi		37.287,60	30.687,60	34.087,60
Irap macroaggregato 2 - Imposte e tasse a carico dell'ente	226.667,95	275.034,49	297.827,51	292.677,51
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo f.p.v.				
Spese macroaggregato 9 - Rimborsi personale in convenzione				
Spese macroaggregato 4 - Trasferimenti ad altri enti per spese di personale				
Totale spese di personale (A)	4.284.485,08	4.462.345,52	4.816.933,91	4.735.061,99
(-) Componenti escluse (B)	934.704,73	1.146.236,95	1.193.535,53	1.130.663,61
(-) Costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006 per comuni virtuosi programmate annualmente		313.822,45 €	316.992,61 €	316.992,61 €
(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B Ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006	3.349.780,35	3.002.286,12	3.306.405,77	3.287.405,77

Vedi Allegati 1 – 2 – 3

## 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 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 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:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2018	2019	2020
Dati da consuntivi approvati	€ 23.192.167,21 <i>a</i>	€ 33.048.049,32 <i>b</i>	28.334.021,54 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2020	€ 4.628.793,95 <i>d</i>	€ 4.628.793,95 <i>d</i>	€ 4.628.793,95 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	$(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$ € 23.562.618,74		

**Visto L'ALLEGATO 4 – Verifica Ente Virtuoso calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della Circolare Ministeriale del 13 maggio 2020;**

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2020 pari a €. 3.735.080,65

$$\frac{3.735.080,65}{23.562.618,74} = 15,85\%$$

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

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:

- a) comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti**
- g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera f), avendo n. 23.654 abitanti al 31/12/2021.

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 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
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>19,00%</b>	<b>31,00%</b>
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

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 15,85%, si colloca nella seguente fascia:

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:

$$\begin{aligned} & (\text{Media entrate netto FCDE} * \text{percentuale tabella 1}) - (\text{meno}) \text{ Spese di personale 2020} \\ & \text{€ 6.361.907,06} \quad - \quad \text{€ 3.735.080,65} \quad = \quad \text{€ 2.626.826,41} \end{aligned}$$

#### INCREMENTO CALMIERATO

Tuttavia, poiché il legislatore, per il periodo 2020-2024, 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:

$$\begin{aligned} & \text{Spese di personale 2018} * \text{Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente:} \\ & \text{€ 3.678.250,62} * 19\% \quad = \quad \text{€ 698.867,62} \end{aligned}$$

**Visto l'ALLEGATO 5 – Calcolo capacità assunzionali calcolato ai sensi del DM 17 marzo 2020 e della Circolare Ministeriale del 13 maggio 2020;**



## 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 calmierato.

Il Comune può assumere entro lo spazio finanziario di € 698.867,62.

## 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 2020-2024, 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.

Visto in merito il chiarimento Prot. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico Ufficio XII – XIV che precisa *“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”*.

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
- 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;**
- come previsto dalla legge di conversione 26/2019 del d.l. 4/2019, 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 della facoltà assunzionali riferite al **quinquennio** precedente;

Atteso che, nel 2022, risultano ancora inutilizzati i seguenti resti della capacità assunzionale del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018):

QUOTA TURN OVER RIMASTA INUTILIZZATA	€ 28.044,03
--------------------------------------	-------------





Preso atto che, ai sensi del richiamato parere RGS Prot. n. 12454 del 15/01/2021, il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018) è alternativo – se più favorevole – agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione;

Considerato che per il nostro ente il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018), pari a € 28.044,03 non risulta essere più favorevole degli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione e quindi tale importo non è utilizzato;

Verificato che l'incremento effettivo alle assunzioni al 2022 per questo ente, pari a € 313.822,45 (dato dalla somma delle spese per l'anno 2021 e per l'anno 2022), è inferiore all'incremento calmierato di cui all'importo calcolato ai sensi della tabella 2 pari a € 698.867,62, ed è contenuto nell'incremento massimo teorico disponibile pari a € 2.626.826,41 – **(Allegati 4 e 5)**;

Verificato che l'importo limite complessivo delle spese di personale per l'anno 2022 è pari a:

- Spese di personale 2018 € 3.678.250,62 + Importo incremento calmierato € 698.867,62 = **€ 4.377.118,24**

L'importo complessivo a rendiconto 2020, tenuto conto della programmazione 2022, ammonta a:

- Spese di personale 2020 € 3.735.080,65 + Importo incremento effettivo 2021 e 2022 pari a € 313.822,45 € = €4.048.903,10 e, pertanto, rispetta il sopraindicato limite pari a € 4.377.118,24.

## C) Dotazione organica

Dato 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;

Dato atto che, per la redazione dello schema riassuntivo di dimostrazione del rispetto del limite potenziale massimo di spesa della dotazione organica, nell'ottica di temperare le disposizioni vigenti in materia di limiti per la gestione delle risorse umane degli enti locali e quanto suggerito dalle Linee di indirizzo, è stata redatta una tabella di riconciliazione che si basa sui seguenti criteri:

1. il prospetto di "dotazione organica" contiene le spese dei dipendenti in servizio, più quelle previste per le assunzioni. Tale spesa non è quella effettiva, ma quella teorica su base annua, ovvero a regime. I valori, peraltro, sono quelli dello stipendio tabellare e non tanto quelli di effettiva competenza. Si precisa che le progressioni orizzontali non vanno calcolate in sede di programmazione, in quanto già comprese nell'importo complessivo del fondo risorse decentrate;
2. trattandosi di un documento "programmatorio", nella previsione del costo della dotazione organica, è necessaria la massima prudenza, conteggiando quindi, il valore più alto possibile per garantire sempre il rispetto dei limiti di spesa;

Quantificato il costo effettivo a regime della dotazione organica sulla base degli elementi sopra riportati, è necessario procedere al "raccordo" o "conciliazione" con la norma sul contenimento della spesa di personale, dando evidenza che

- il costo totale annuo teorico della dotazione organica,
- a cui vanno aggiunte le spese di personale non già conteggiate nel prospetto della dotazione (ad esempio: fondo del trattamento accessorio, posizioni organizzative, lavoro straordinario, spese per convenzioni in entrata);
- a cui vanno tolte le spese di personale non rilevanti (rimborsi da altre amministrazioni, rimborsi da Stato o da altri per elezioni, spesa dei disabili per quota obbligatoria, quote per rinnovi contrattuali, ecc. ecc.)
- non superi mai la media 2011/2013 per gli enti sopra i 1.000 abitanti;

### C1. La verifica delle eccedenze di personale



Visto l'art. 33 del d.lgs.165/2001, come modificato dall'art.16, comma 1, della Legge 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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. (da 4 a 8 omissis)";

Evidenziato che tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere; Preso atto della ricognizione effettuata dai Responsabili di servizio con Deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 10/03/2022, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

Preso atto della vigente dotazione organica del personale in servizio per categorie e profili professionali dell'Ente:

PERSONALE IN DOTAZIONE ORGANICA ASSEGNATO AI SERVIZI COMUNALI								
Categoria	Profili professionali	N. Dipendenti in servizio al 31/12/2021		N. cessazioni previste/anno 2022		N. assunzioni previste/anno 2022		Totale
		Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part time	Tempo pieno	Part Time	
D	Funzionario contabile	0	0	0	0	0	0	0
	Funzionario amministrativo	3	0	0	0	0	0	3
	Funzionario tecnico	2	0	0	0	0	0	2
	Istruttore direttivo amministrativo	7	0	2 Dimissioni	0	2 Turn over	0	7
	Assistente Sociale	5	0	0	0	1 nuova assunzione	0	6
	Psicologo	1	0	0	0	1 nuova assunzione	0	2
	Istruttore direttivo tecnico	4	1	1	0	2 turn over	0	6
	Istruttore direttivo informatico	0	0	0	0	1 Turn over	1	0
	Istruttore direttivo vigilanza	2	0	0	0	0	0	2
C	Istruttore amministrativo	31*	2	6 dimissioni	0	9 turn over + 1 nuova assunzione	0	36
	Istruttore tecnico	7	1	1 Pensione	0	0	0	7
	Istruttore tecnico Informatico	2	1	1 Dimissione	0	0	1	0
	Agente Polizia	12	0	0	0	1	0	15



	locale					nuova assunzione + 2 Turn over		
	Istruttore contabile	0	0	0	0	0	0	0
	Educatore asili nido	0	0	0	0	0	0	0
B3	Autista MOC	1	0	0	0	0	0	1
B1	B1/B3 Coll.Prof.	1	0	0	0	0	0	1
	Operaio	10	0	0	0	2 Turn Over	0	12
B1	Necroforo	1	0	1 Pensione	0	1	0	1
B1/B3	Messo notificatore	2	0	0	0	0	0	2
B1	Coll.Amm.	3	1	0	0	2	1	2
TOTALI		94	5	12	0	23	0	110

\*Di cui 1 in comando presso altro Ente.

Ritenuto di rimodulare la dotazione organica, sulla base delle assunzioni previste;

Categoria	N. posti coperti al 31/12/2021	N. posti cessati/ in cessazione 2022	N. posti previsti 2022	N. posti dotazione organica rideterminata al 31/12/2022
D	25	2	7	30
C	55	8	13	60
B3	3	0	0	3
B1	16	2	3	17
A	0	0	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>99</b>	<b>12</b>	<b>23</b>	<b>110</b>

#### D) Lavoro flessibile

##### D1. Normativa

Richiamato l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 – come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 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 modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Richiamato l'art. 50 del CCNL Funzioni locali del 21/05/2018;

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

- i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- i contratti di formazione e lavoro;
- i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, 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 modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

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

- a) contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- b) contratti di formazione e lavoro;
- c) contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

## D2. Previsione assunzioni lavoro flessibile 2022

Rilevate le seguenti esigenze relative alla assunzione di:

- n. 2 esecutori amministrativi Categoria. Giuridica. B – Cantieri lavoro finanziati con Fondi Regionali;
- n. 1 esecutore amministrativo Categoria. Giuridica. B – Progetto Sardegna Lavorabile finanziato dalla Regione Sardegna;

Rilevata la seguente tabella riassuntiva:

RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE	ANNO 2009	2022	2023	2024
CONVENZIONI CON OPERATORI SOCIALI	€ 63.990,32			
UFFICIO STAFF DEL SINDACO		€ 58.297,50	€ 58.297,50	€ 58.297,50
PROGETTO SARDEGNA LAVORABILE		€ 19.000		
CANTIERI LAVORO FINANZIATI CON FONDI REGIONALI	€ 442.543,64	€24.013,29	€48.026,58	€48.026,58
<b>TOTALI</b>	<b>€ 506.533,96</b>	<b>€ 101.310,79</b>	<b>€ 106.324,08</b>	<b>€ 106.324,08</b>

Dato atto, comunque, che l'amministrazione intende autorizzare per il triennio 2022/2024 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale.



**E) Programmazione piano triennale dei fabbisogni di personale**

**E1. Situazione dell'ente**

Premesso tutto quanto sopra esposto e vista la proposta di programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024:

**ANNO 2022 (ASSUNZIONI PROGRAMMAZIONE ANNO 2021 – PROCEDURE IN CORSO)**

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro
1 Psicologo	D	Servizi sociali	36	SI - Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---	---
1 Operaio - Eletttricista	B1	Servizi Tecnologici	36	---	---	---	SI	---	---	---
1 Operaio - Manovale	B1	Servizi Tecnologici	36	---	---	---	SI Assunto il 12/01/2022	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Servizi Sociali	36	---	SI Assunto il 26/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Affari Generali	36	---	SI Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Polizia Municipale	36	---	SI Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Ufficio Tributi	36	---	SI Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---
1 Necroforo	B	Servizi Tecnologici	36	---	---	---	SI	---	---	---
1 Istr. Dir.vo Amm.vo/Cont.	D	Servizio Finanziario	36	---	SI Assunto il 29/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Dir.vo Culturale Art. 110 a tempo determinato fino alla fine del mandato del Sindaco	D	Anagrafe	36	SI	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Dir.vo Tecnico Ingegnere Progressione verticale	D	Urbanistica	36	---	---	---	---	SI	---	---
1 Istr. Dir.vo Tecnico Ambientale Progressione Verticale	D	Lavori Pubblici	36	---	---	---	---	SI	---	---

**ANNO 2022**

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente o Graduatoria	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro



COMUNE DI CAPOTERRA

					altri enti					
1 Istr. Amm.vo. Art. 18 L. 68/99	C	Settore Finanziario	36	SI	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Direttivo Tecnico Ingegnere	D	Tecnologici	36	SI	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Direttivo Tecnico Ingegnere	D	Lavori Pubblici	36	SI	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Direttivo Tecnico Informatico	D	AFF.GG	36	SI	--	--	--	--	--	--
1 Istr. di Vigilanza	C	Polizia Locale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. di Vigilanza	C	Polizia Locale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. di vigilanza	C	Polizia Locale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo Art. 1 L. 68/99	C	Edilizia Privata	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Ufficio Personale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr.Amm.vo	C	Affari generali	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Ass. Sociale	D	Servizi Sociali	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. Amministrativo Progressione Verticale	C	LL.PP./SS.TT.	36	---	---	---	---	SI	---	---
Coll.Tecnico Progressione Verticale	B3	LL.PP./SS.TT.	36	--	--	--	--	Si	--	--
1 Esecutore. Amministrativo a tempo determinato per 12 mesi part-time 24 ore settimanali Progetto Sardegna Lavorabile	B	Tributi	24	---	---	---	---	SI	---	---
2 Esecutore amministrativo a tempo determinato Cantieri Lavoro – Regione Sardegna	B		30	--	--	--	--	--	--	SI

**ANNO 2023**

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione							
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente o Graduatoria altri enti	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro	
1 Istr. Amm.vo	C	LL.PP./SS.TT.	36	---	SI	---	---	---	---	---	---

**ANNO 2024**

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione							
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente o Graduatoria altri enti	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro	
1 Istr. di Vigilanza	C	Polizia Locale	36	SI	--	---	---	---	---	---	---



2 Operai	B1	SS.TT.	36	---	---	---	SI	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Affari Generali	36	---	SI	---	---	---	---	---

**Preso atto** che con proprio verbale il Collegio dei Revisori ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente con Verbale n. .... del ...../07/2022 e con proprio verbale il Collegio dei Revisori ha asseverato il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Capoterra a seguito dell'adozione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022/2024 con Verbale n. .... del ...../07/2022;

Visto il D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il parere favorevole espresso ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000 e ss.mm.ii., dal Responsabile del Settore Personale, per quanto attiene la regolarità tecnica dell'atto;

Visto il parere favorevole espresso dal Responsabile del Settore Finanziario ai sensi e per gli effetti dell'articolo 49, comma 1 del TUEL 267/2000 e ss.mm.ii., in ordine alla regolarità contabile;

Tutto ciò premesso

Con votazione unanime resa nelle forme di legge,

**DELIBERA**

Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

2. Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 compresi gli Allegati 1,2,3,4,5, prevedendo:

**ANNO 2022 (ASSUNZIONI PROGRAMMAZIONE ANNO 2021 – PROCEDURE IN CORSO)**

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro
1 Psicologo	D	Servizi sociali	36	SI - Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---	---
1 Operaio - Eletttricista	B1	Servizi Tecnologici	36	---	---	---	SI	---	---	---
1 Operaio - Manovale	B1	Servizi Tecnologici	36	---	---	---	SI Assunto il 12/01/2022	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Servizi Sociali	36	---	SI Assunto il 26/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Affari Generali	36	---	SI Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Polizia Municipale	36	---	SI Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Ufficio Tributi	36	---	SI Assunto l'11/04/2022	---	---	---	---	---
1 Necroforo	B	Servizi Tecnologici	36	---	---	---	SI	---	---	---
1 Istr. Dir.vo Amm.vo/Cont.	D	Servizio Finanziario	36	---	SI Assunto il 29/04/2022	---	---	---	---	---
1 Istr. Dir.vo	D	Anagrafe	36	SI	---	---	---	---	---	---



Culturale Art. 110 a tempo determinato fino alla fine del mandato del Sindaco										
1 Istr. Dir.vo Tecnico Ingegnere Progressione verticale	D	Urbanistica	36	---	---	---	---	SI	---	---
1 Istr. Dir.vo Tecnico Ambientale Progressione Verticale	D	Lavori Pubblici	36	---	---	---	---	SI	---	---

**ANNO 2022**

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione						
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente o Graduatoria altri enti	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro
1 Istr. Amm.vo. Art. 18 L. 68/99	C	Settore Finanziario	36	SI	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Direttivo Tecnico Ingegnere	D	Tecnologici	36	SI	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Direttivo Tecnico Ingegnere	D	Lavori Pubblici	36	SI	---	---	---	--	---	---
1 Istr. Direttivo Tecnico Informatico	D	AFF.GG	36	SI	--	--	--	--	--	--
1 Istr. di Vigilanza	C	Polizia Locale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. di Vigilanza	C	Polizia Locale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. di vigilanza	C	Polizia Locale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo Art. 1 L. 68/99	C	Edilizia Privata	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Ufficio Personale	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr.Amm.vo	C	Affari generali	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Ass. Sociale	D	Servizi Sociali	36	---	SI	---	---	---	---	---
1 Istr. Amministrativo Progressione Verticale	C	LL.PP./SS.TT.	36	---	---	---	---	SI	---	---
Coll.Tecnico Progressione Verticale	B3	LL.PP./SS.TT.	36	--	--	--	--	SI	--	--
1 Esecutore. Amministrativo a tempo determinato per 12 mesi part-time 24 ore settimanali Progetto Sardegna Lavorabile	B	Tributi	24	---	---	---	SI	---	---	---
2 Esecutore amministrativo a	B	Tecnologici	30	--	--	--	--	--	--	SI





<b>tempo determinato</b> <b>Cantieri Lavoro –</b> <b>Regione Sardegna</b>																		
---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

### ANNO 2023

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione														
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente o Graduatoria altri enti	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro								
1 Istr. Amm.vo	C	LL.PP./SS.TT.	36	---	SI	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

### ANNO 2024

Previsione assunzione	Cat. giur.	Profilo Professionale /Settore	Tempo lavoro	Tipologia di Assunzione														
				Concorso pubblico	Graduatoria Vigente o Graduatoria altri enti	Mobilità	Centro per l'Impiego	Progressione di carriera/ verticale	Stabilizzazione	Altro								
1 Istr. di Vigilanza	C	Polizia Locale	36	SI	--	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
2 Operai	B1	SS.TT.	36	---	---	---	SI	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---
1 Istr. Amm.vo	C	Affari Generali	36	---	SI	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

3. Di dare atto che l'attuale dotazione organica dell'ente, tenuto conto del personale in servizio e del personale che si prevede di assumere nel periodo 2022/2024 con il presente atto, è così definita:

CATEGORIA PROFILO	DIPENDENTI IN SERVIZIO AL 31.12.2021		CESSAZIONI PREVISTE 2022		CESSAZINI PREVISTE 2023		CESSAZIONI PREVISTE 2024		ASSUNZIONI PREVISTE						Totale		
	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	2022		2023		2024		T. Pieno	P. Time	
									T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time	T. Pieno	P. Time			
D3 Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
D3 Amm.vo	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
D3 Tecnico	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
D1 Amm.vo	7	0	2	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	7	0
D1 Assistente Sociale	5	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	6	0
D1 Psicologo	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	2	0
D1 Tecnico	4	1	1	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	0	5	1
D1 Informatico	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0
D1 Vigilanza	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
C1 Amm.vo	31*	2	6	0	0	0	1	0	10	0	1	0	1	0	0	36	2
C1 Tecnico	7	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6	1
C1 Informatico	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
C1 Agente Polizia locale	12	0	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	1	0	0	15	0
C1 Istruttore Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
C1 Educatore asili nido	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
B3. Autista MOC	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0



COMUNE DI CAPOTERRA

B3/B1 Coll.Prof	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
B1 Operaio	10	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	12	0
B1 Necroforo	1	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0
B1/B3 Messo Notificatore	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
B1 Amm.vo	3	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1
<b>SUB TOTALI</b>	<b>94</b>	<b>5</b>	<b>12</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>0</b>	<b>105</b>	<b>5</b>
<b>TOTALI</b>	<b>99</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>4</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>	<b>110</b>

\*Di cui 1 in comando presso altro Ente.

4. Di prendere atto che le assunzioni previste nel triennio 2022/2023/2024 e la dotazione organica risultanti 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;

5. 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 2022 e del bilancio pluriennale.

6. Di stabilire che la copertura dei posti, già in dotazione organica e attualmente ricoperti e che si rendessero vacanti successivamente al presente provvedimento per cessazione dal servizio, non necessita di modifica del presente Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2022-2024, nel rispetto dei vincoli di spesa e ordinamenti vigenti in materia, fermo restando l'espletamento delle procedure per il medesimo posto da ricoprire.

7. 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. n. 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."*

8. Di pubblicare il presente Piano dei fabbisogni sul Sito internet istituzionale in Amministrazione trasparente/Personale/Dotazione organica;

9. Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU.

10. Di dare atto che con separata votazione la presente deliberazione viene dichiarata, all'unanimità, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.



COMUNE DI CAPOTERRA

---

Letto, approvato e sottoscritto.

*IL SEGRETARIO*  
*D.ssa Felicina Deplano*

*IL SINDACO*  
*Beniamino Garau*

---

La presente deliberazione è pubblicata all'Albo pretorio del Comune per quindici giorni.

*IL SEGRETARIO GENERALE*  
*D.ssa Felicina Deplano*

---



*Firmato Digitalmente*

## Spese per il personale

**Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)**

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	4.150.023,43
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		3.181.146,15
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		918.377,19
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		50.500,09
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, 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)	+	
3 Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+		
4 Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	37.287,60	
5 Irap macroaggregato 102	+	275.034,49	
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			<b>4.462.345,52</b>
6 Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+		
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>4.462.345,52</b>
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2022 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	405.675,85
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) e per segreteria convenzionata	-	39.546,00
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	173.849,82
10	Spese per formazione del personale	-	37.287,60
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	27.446,42
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	50.839,93
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate EMERGENZA COVID	-	3.510,72
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI/IMU, condoni, avvocatura	-	74.175,66
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	18.606,71
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	247.217,06
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	65.581,18
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	2.500,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>1.146.236,95</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA PARZIALE</b>			<b>3.316.108,57</b>
25	Costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006 per comuni virtuosi programmate annualmente	-	313.822,45
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>3.002.286,12</b>
<b>SPESA CORRENTI (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento)</b>			<b>27.357.334,51</b>
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)</b>			<b>16,31</b>

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

**3.349.780,35**

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?

**SI**

**33.670,78**

## Spese per il personale

**Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)**

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	4.488.418,80
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		3.448.924,46
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		997.654,41
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		41.839,93
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		
	2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, 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)	+
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	30.687,60
5	Irap macroaggregato 102	+	297.827,51
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			<b>4.816.933,91</b>
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			<b>4.816.933,91</b>
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2023 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	405.675,85
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) e per segreteria convenzionata	-	48.024,76
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	210.594,85
10	Spese per formazione del personale	-	30.687,60
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	27.446,42
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	50.839,93
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate EMERGENZA COVID	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI/IMU, condoni, avvocatura	-	74.175,66
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	18.606,71
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	255.740,74
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	69.243,01
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	2.500,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>1.193.535,53</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA PARZIALE</b>			<b>3.623.398,38</b>
25	Costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006 per comuni virtuosi programmate annualmente	-	316.992,61
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>3.306.405,77</b>
<b>SPESA CORRENTI (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento)</b>			<b>25.531.292,66</b>
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)</b>			<b>18,87</b>

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

**3.349.780,35**

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?

**SI**

**43.373,58**

## Spese per il personale

**Comuni soggetti alla disciplina di cui all'art. 1, c. 557 e seguenti, L. n. 296/06 (oltre 1.000 abitanti)**

COMPONENTI CONSIDERATE PER LA DETERMINAZIONE DEL TETTO DI SPESA:			Stanzamenti 2024 (da previsione)
1	Totale Macroaggregato 101 - Redditi da lavoro dipendente	+	4.408.296,88
di cui:	Retribuzioni lorde (trattamento fisso e accessorio) corrisposte al personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato e determinato		3.387.504,46
	Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori		981.792,42
	Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto (se contabilizzati nel macroaggregato 101) e spese per equo indennizzo		39.000,00
	Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto		
	Spese per incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1 e 2 del TUEL		0,00
	Spese per il personale con contratti di formazione e lavoro		
	Spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni)		
	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, altre forme di lavoro flessibile (es. interinali, tirocini, ecc.), con convenzioni, LSU, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 (se contabilizzate nel macroaggregato 101)		
	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati nel macroaggregato 101)		
	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali in corso		
	Altre spese contabilizzate nel macroaggregato 101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, ecc.)		
	2	Spese per collaborazioni coordinate e continuative, 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)	+
3	Rimborsi pagati per personale comandato da altre amministrazioni (se contabilizzati in un macroaggregato diverso dall'101, come ad es. nel macroaggregato 104)	+	
4	Altre spese contabilizzate in interventi diversi in macroaggregati diversi dall'101 (ad es. rimborsi per missioni, spese di formazione, buoni pasto, ecc.)	+	34.087,60
5	Irap macroaggregato 102	+	292.677,51
<b>TOTALE PARZIALE (COMPONENTI SPESA PERSONALE CONTABILIZZATE NELLE SPESE CORRENTI)</b>			4.735.061,99
6	Altre spese non contabilizzate nelle spese correnti (ad es. spese elettorali rimborsate dallo Stato o da altri Enti pubblici, spese per censimento ISTAT, se contabilizzate a "partite di giro", ecc.)	+	
<b>TOTALE SPESA DI PERSONALE</b>			4.735.061,99
COMPONENTI ESCLUSE:			Stanzamenti 2024 (da previsione)
7	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali pregressi (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	-	405.675,85
8	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato) e per segreteria convenzionata	-	48.024,76
9	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette (per la quota d'obbligo)	-	210.594,85
10	Spese per formazione del personale	-	34.087,60
11	Rimborsi per missioni	-	
12	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-	27.446,42
13	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato (dalla Regione o dalla Provincia) per attività elettorale	-	0,00
14	Spese di personale per l'esecuzione delle operazioni censuarie degli enti individuati nel Piano generale di censimento nei limiti delle risorse trasferite dall'ISTAT (D.L. 78/2010, art. 50, commi 2 e 7)	-	
15	Spese per personale trasferito dalle Regioni o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate EMERGENZA COVID	-	0,00
16	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale e finanziate con i proventi delle violazioni al codice della strada (Circolare Ministero dell'Interno n. FL 05/2007 dell' 8 marzo 2007)	-	0,00
17	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 31/05/2010)	-	
18	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI/IMU, condoni, avvocatura	-	74.175,66
19	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	-	18.606,71
20	Oneri riflessi relativi alle spese di cui ai punti precedenti	-	244.308,75
21	Irap relativo alle spese di cui ai punti precedenti (non 8 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato e 9 perché le spese per le categorie protette non sono soggette a IRAP)	-	65.243,01
22	Oneri a carico del datore di lavoro per adesione al Fondo Perseo da parte dei dipendenti (delibera Corte dei conti Piemonte n. 380/2013)	-	2.500,00
23	Per gli Enti con popolazione compresa tra 1001 e 5000 abitanti: spese di personale stagionale assunto con contratto a tempo determinato, necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti (art. 11, comma 4-quater, D.L. n. 90/2014)	-	
24	Spese per il personale delle Province e Città Metropolitane ricollocato ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 23/12/2014 e dell'art. 5 del D.L. n. 78/2015, convertito, con modificazioni, nella L. n. 125/2015	-	
<b>TOTALE COMPONENTI ESCLUSE</b>			<b>1.130.663,61</b>
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA PARZIALE</b>			<b>3.604.398,38</b>
25	Costo delle assunzioni consentite ai sensi del DM 17 marzo 2020 in deroga al limite dell'art. 1 comma 557 Legge n. 296/2006 per comuni virtuosi programmate annualmente	-	316.992,61
<b>COMPONENTI ASSOGGETTATE AL LIMITE DI SPESA</b>			<b>3.287.405,77</b>
<b>SPESA CORRENTI (al netto spese non impegnabili nell'anno di riferimento)</b>			<b>25.646.193,67</b>
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE (%)</b>			<b>18,46</b>

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

**3.349.780,35**

L'ente rispetta il vincolo relativo al contenimento della spesa di personale?

**SI**

**62.373,58**

Calcolare il 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	2023	
-U.1.01.00.00.000	3.678.250,62	3.766.437,75	3.735.080,65	4.140.735,76	4.045.527,76	4.045.527,76	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;							
-U1.03.02.12.999.							COLORE LILLA: CELLE CON FORMULE
TOTALE	3.678.250,62	3.766.437,75	3.735.080,65	4.140.735,76	4.045.527,76	4.045.527,76	

TABELLA 2

SPESE DI PERSONALE E ABITANTI						
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Euro	3.678.250,62	3.766.437,75	3.735.080,65	4.140.735,76	4.045.527,76	4.045.527,76
N. abitanti al 31.12.	23.703	23.598	23.575	23.654		
Capacità assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non utilizzate					28.044,03	28.044,03

TABELLA 3

ENTRATE CORRENTI E FCDE								
	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Titolo 1				17.960.906,21	10.198.544,62	11.850.257,05	11.816.317,47	11.611.317,47
Titolo 2				10.715.104,30	13.774.405,76	11.186.625,49	10.956.386,97	10.956.386,97
Titolo 3				4.372.038,81	4.361.071,16	4.439.862,52	4.223.956,12	4.223.956,12
TOTALE ENTRATE	23.388.724,84	22.915.920,27	23.192.167,21	33.048.049,32	28.334.021,54	27.476.745,06	26.996.660,56	26.791.660,56
FCDE (assestato) 2018	2.944.521,45	2.944.521,45	2.944.521,45					
FCDE (assestato) 2019		7.514.594,99	7.514.594,99	7.514.594,99				
FCDE (assestato) 2020			4.628.793,95	4.628.793,95	4.628.793,95	4.628.793,95		
FCDE (assestato) 2021				4.535.441,40	4.535.441,40	4.535.441,40	4.535.441,40	
Valore parziale	20.444.203,39	19.971.398,82	20.247.645,76	25.533.454,33				
		15.401.325,28	15.677.572,22	25.533.454,33				
			18.563.373,26	28.419.255,37	23.705.227,59	22.847.951,11		
				28.512.607,92	23.798.580,14	22.941.303,66	22.461.219,16	
			PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25	
DENOMINATORE (MEDIA)			20.221.082,66	18.870.783,94	23.562.618,74	24.990.811,36	23.067.034,32	

TABELLA 4

CALCOLO DELLA PROPRIA PERCENTUALE				
	PTFP 20/21/22	PTFP 21/22/23	PTFP 22/23/24	PTFP 23/24/25
Numeratore (SPESE DI PERSONALE)	3.766.437,75	3.735.080,65	3.735.080,65	4.045.527,76
Denominatore (MEDIA ENTRATE)	18.870.783,94	23.562.618,74	23.562.618,74	23.067.034,32
Percentuale	19,96%	15,85%	15,85%	17,54%

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%	16%	19%	21%

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

## 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	3.766.437,75	3.735.080,65	3.735.080,65	4.164.109,27
Denominatore	18.870.783,94	23.562.618,74	23.562.618,74	24.105.071,02
Percentuale tabella 1	27,00%	27,00%	27,00%	27,00%
Valore massimo teorico	1.328.673,91	2.626.826,41	2.626.826,41	2.344.259,91

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	3.678.250,62	3.678.250,62	3.678.250,62	3.678.250,62
Percentuale di Tabella 2	9%	16%	19%	21%
Valore massimo anno	331.042,56	588.520,10	698.867,62	772.432,63

## C) Resti dei cinque anni antecedenti al 2020

28.044,03

Ai sensi del parere RGS Prot. n. 12454 del 15/01/2021 gli importi derivanti dal budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018) è alternativo – se più favorevole – agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione;

Considerato che per il nostro ente il budget relativo ai resti del quinquennio precedente (2015/2019 su cessazioni 2014/2018) pari a € 28.044,03 non risulta essere più favorevole agli importi derivanti applicando la nuova regolamentazione tale importo non può essere utilizzato ed è riportato unicamente a titolo esemplificativo.





# COMUNE DI CAPOTERRA

Città Metropolitana di Cagliari

SETTORE 7 - Servizi finanziari, programmazione, bilancio

## OGGETTO: RELAZIONE SU EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO

### Il Funzionario responsabile del Settore Finanziario

**Visto:** Il redigendo bilancio di previsione 2022/2024, il cui schema è contenuto nella proposta di deliberazione n. 151 del 06/07/2022;

**Vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 07/07/2022 avente ad oggetto “PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 (PTFP) - DOTAZIONE ORGANICA”;

### ATTESTA

Il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Capoterra a seguito dell'adozione del Piano del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui alla proposta esaminata.

Sono rispettati e salvaguardati il pareggio di bilancio e gli equilibri stabiliti dal vigente ordinamento contabile ed in particolare dall'art.162, comma 6 del D.Lgs.n.267/2000, come da allegato alla presente.

Capoterra, 07/07/2022

*Il Funzionario Responsabile del Settore*



FRANCESCA  
CAMBIGANU  
07.07.2022  
15:39:17  
GMT+00:00



# BILANCIO DI PREVISIONE - EQUILIBRI DI BILANCIO

COMUNE DI CAPOTERRA

Esercizio: 2022 - Allegato n. 9 - Bilancio di previsione

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO			COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2022	COMPETENZA ANNO 2023	COMPETENZA ANNO 2024
Fondo di cassa all'inizio dell'esercizio			5.697.015,98		
A) Fondo pluriennale vincolato per spese correnti	(+)		200.858,16	0,00	0,00
AA) Recupero disavanzo di amministrazione esercizio precedente	(-)		0,00	0,00	0,00
B) Entrate titoli 1.00 - 2.00 - 3.00	(+)		27.997.710,49	25.704.354,63	25.602.181,17
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			0,00	0,00	0,00
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(+)		0,00	0,00	0,00
D) Spese Titolo 1.00 - Spese correnti	(-)		27.413.901,71	25.531.292,66	25.646.193,67
<i>di cui fondo pluriennale vincolato</i>			0,00	0,00	0,00
<i>fondo crediti di dubbia esigibilità</i>			4.282.407,33	3.166.002,44	3.166.002,44
E) Spese Titolo 2.04 - Trasferimenti in conto capitale	(-)		0,00	0,00	0,00
F) Spese Titolo 4.00 - Quote di capitale amm.to dei mutui e prestiti obbligazionari	(-)		327.066,28	260.574,47	0,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			78.415,20	0,00	0,00
<i>di cui Fondo anticipazioni di liquidità</i>			0,00	0,00	0,00
<b>G) Somma finale (G=A-AA+B+C-D-E-F)</b>			<b>457.600,66</b>	<b>-87.512,50</b>	<b>-44.012,50</b>
<b>ALTRE POSTE DIFFERENZIALI, PER ECCEZIONI PREVISTE DA NORME DI LEGGE E DA PRINCIPI CONTABILI, CHE HANNO EFFETTO SULL'EQUILIBRIO EX ARTICOLO 162, COMMA 6, DEL TESTO UNICO DELLE LEGGI SULL'ORDINAMENTO DEGLI ENTI LOCALI</b>					
H) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese correnti e per il rimborso di prestiti (2)	(+)		0,00	0,00	0,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			0,00	0,00	0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)		79.200,00	84.200,00	74.200,00
<i>di cui per estinzione anticipata di prestiti</i>			0,00	0,00	0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)		44.687,50	44.687,50	44.687,50
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(+)		0,00	0,00	0,00
<b>EQUILIBRIO DI PARTE CORRENTE (3)</b>			<b>492.113,16</b>	<b>-48.000,00</b>	<b>-14.500,00</b>
<b>O=G+H+I-L+M</b>					



# BILANCIO DI PREVISIONE - EQUILIBRI DI BILANCIO

COMUNE DI CAPOTERRA

Esercizio: 2022 - Allegato n. 9 - Bilancio di previsione

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO			COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2022	COMPETENZA ANNO 2023	COMPETENZA ANNO 2024
P) Utilizzo risultato di amministrazione presunto per spese di investimento	(+)		0,00	0,00	0,00
Q) Fondo pluriennale vincolato per spese in conto capitale	(+)		2.438.996,99	0,00	0,00
R) Entrate Titoli 4.00-5.00-6.00	(+)		7.805.612,60	44.900.326,80	29.010.323,76
C) Entrate Titolo 4.02.06 - Contributi agli investimenti direttamente destinati al rimborso dei prestiti da amministrazioni pubbliche	(-)		0,00	0,00	0,00
I) Entrate di parte capitale destinate a spese correnti in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(-)		79.200,00	84.200,00	74.200,00
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossioni di crediti di breve termine	(-)		0,00	0,00	0,00
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossioni di crediti di medio-lungo termine	(-)		0,00	0,00	0,00
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(-)		0,00	0,00	0,00
L) Entrate di parte corrente destinate a spese di investimento in base a specifiche disposizioni di legge o dei principi contabili	(+)		44.687,50	44.687,50	44.687,50
M) Entrate da accensione di prestiti destinate a estinzione anticipata dei prestiti	(-)		0,00	0,00	0,00
U) Spese Titolo 2.00 - Spese in conto capitale	(-)		10.702.210,25	44.812.814,30	28.966.311,26
<i>di cui fondo pluriennale vincolato</i>			0,00	0,00	0,00
V) Spese Titolo 3.01 per Acquisizioni di attività finanziarie	(-)		0,00	0,00	0,00
E) Spese Titolo 2.04 - Trasferimenti in conto capitale	(+)		0,00	0,00	0,00
<b>EQUILIBRIO DI PARTE CAPITALE</b>					
<b>Z = P+Q+R-C-I-S1-S2-T+L-M-U-V+E</b>			-492.113,16	48.000,00	14.500,00



# BILANCIO DI PREVISIONE - EQUILIBRI DI BILANCIO

COMUNE DI CAPOTERRA

Esercizio: 2022 - Allegato n. 9 - Bilancio di previsione

EQUILIBRIO ECONOMICO-FINANZIARIO			COMPETENZA ANNO DI RIFERIMENTO DEL BILANCIO 2022	COMPETENZA ANNO 2023	COMPETENZA ANNO 2024
S1) Entrate Titolo 5.02 per Riscossioni di crediti di breve termine	(+)		0,00	0,00	0,00
S2) Entrate Titolo 5.03 per Riscossioni di crediti di medio-lungo	(+)		0,00	0,00	0,00
T) Entrate Titolo 5.04 relative a Altre entrate per riduzioni di attività finanziaria	(+)		0,00	0,00	0,00
X1) Spese Titolo 3.02 per Concessioni di crediti di breve termine	(-)		0,00	0,00	0,00
X2) Spese Titolo 3.03 per Concessioni di crediti di medio-lungo termine	(-)		0,00	0,00	0,00
Y) Spese Titolo 3.04 per Altre spese per acquisizioni di attività finanziarie	(-)		0,00	0,00	0,00
<b>EQUILIBRIO FINALE</b>					
		<b>W = O+Z+S1+S2+T-X1-X2-Y</b>	0,00	0,00	0,00
<b>Saldo corrente ai fini della copertura degli investimenti pluriennali (4):</b>					
Equilibrio di parte corrente (O)			492.113,16	-48.000,00	-14.500,00
Utilizzo risultato di amministrazione presunto per il finanziamento di spese correnti e del rimborso prestiti (H) al netto del fondo anticipazione di liquidità	(-)		0,00		
Equilibrio di parte corrente ai fini della copertura degli investimenti plur.			492.113,16	-48.000,00	-14.500,00



## **COMUNE DI CAPOTERRA**

Provincia di Cagliari

VIA CAGLIARI – 09012 CAPOTERRA (CA)

COLLEGIO DEI REVISORI

### **Verbale n. 14 del 14 luglio 2022**

L'anno duemilaventidue il giorno quattordici del mese di luglio presso le loro sedi in videoconferenza si sono riuniti i Revisori

- Dott. Giuseppe Cuccu - Presidente
- Dott. Attilio Lasio – Componente.
- Dott.ssa Clementina di Pellegrini – Componente

per il rilascio del parere sul seguente provvedimento:

<b>ASSEVERAZIONE EQUILIBRIO PLURIENNALE DI BILANCIO</b>
---

### **IL COLLEGIO DEI REVISORI**

#### **Visti:**

- ✓ il bilancio di previsione 2022/2024 il cui schema è stato approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 124 del 08.07.2022;
- ✓ il rendiconto dell'esercizio 2021 approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 30.06.2022 con il quale è stato accertato un avanzo di amministrazione pari ad euro 40.116.019,21, così composto:
  - quota accantonata di euro 35.350.776,87
  - quota vincolata di euro 3.466.890,61
  - quota destinata agli investimenti di euro 0,00
  - quota disponibile di euro 1.298.351,73

**Richiamato:**

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 ...".

**Rilevato:**

che in data 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) è stato approvato il D.P.C.M. 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.

**Viste:**

- la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 07.07.2022 avente ad oggetto "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022-2024 (PTFP) – Dotazione organica" unitamente agli allegati;
- la relazione del Responsabile del Servizio Finanziario del 7 luglio 2022, allegata alla proposta esaminata nella quale viene illustrato l'impatto economico-finanziario della spesa di personale conseguente alle assunzioni previste nel piano del fabbisogno 2022/2024 sugli

equilibri di bilancio, considerando anche il bilancio di previsione 2022/2024.

**Considerato:**

che sulla base della normativa sopra richiamata per poter procedere alle assunzioni previste nel Piano di fabbisogno di personale è necessario che l'Organo di Revisione asseveri il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio.

**Rilevato:**

che con il *Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2023/2024*:

- sono rispettati e salvaguardati il pareggio di bilancio e gli equilibri stabiliti dal vigente ordinamento contabile ed in particolare dall'art.162, comma 6 del D.Lgs.n.267/2000;
- è mantenuto, pertanto, il rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui alla legge n.145/2018.

**Richiamata:** la tabella dei parametri obiettivi per Comuni ai fini dell'accertamento della condizione di ente strutturalmente deficitario.

**Rilevato:**

che dalla documentazione esaminata e dalla Relazione del Responsabile del Servizio Finanziario e dalle verifiche svolte dall'Organo di Revisione emerge che il bilancio 2022/2024 conserva l'equilibrio pluriennale.

**Richiamato:**

il parere sul piano dei fabbisogni di personale espresso con verbale n. 13 in data odierna.

**tutto quanto sopra esposto**

per le finalità di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 convertito nella L. n. 58/2019

**ASSEVERA**

il mantenimento dell'equilibrio pluriennale di bilancio 2022/2024 del Comune di Capoterra a seguito dell'adozione del Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui alla proposta esaminata.

Letto, approvato e sottoscritto.

**Il Collegio dei Revisori**

Dott. Giuseppe Cuccu

Dott. Attilio Lasio

Dott.ssa Clementina di Pellegrini



## COMUNE DI CAPOTERRA

Provincia di Cagliari

VIA CAGLIARI – 09012 CAPOTERRA (CA)

COLLEGIO DEI REVISORI

### Verbale n. 13 del 14 luglio 2022

L'anno duemilaventidue il giorno quattordici del mese di luglio presso le loro sedi in videoconferenza si sono riuniti i Revisori

- Dott. Giuseppe Cuccu - Presidente
- Dott. Attilio Lasio – Componente.
- Dott.ssa Clementina di Pellegrini – Componente

per il rilascio del parere sul seguente provvedimento:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 (PFTP)**

**DOTAZIONE ORGANICA**

### IL COLLEGIO DEI REVISORI

#### **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:*
  - b) 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;*
  - c) 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).

**Rilevato** che i 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, deliberazione di Giunta comunale n. 29 del 10/03/2022.

**Preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale n. 205 del 04/12/2019 è stato adottato il piano delle azioni positive 2020/2022 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2020/2022 con deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 24/06/2020.

**Vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 07/07/2022 avente ad oggetto *“Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 (PTFP) – Dotazione Organica”* unitamente agli allegati e i prospetti di calcolo predisposti dal Responsabile del Settore Personale Dott.ssa Maria Rita Ucheddu:

Allegato 1 – Previsione spesa per il personale 2022;

Allegato 2 - Previsione spesa per il personale 2023;

Allegato 3 – Previsione spesa per il personale 2024;

Allegato 4 – Verifica Ente virtuoso;

Allegato 5 – Calcolo capacità assunzionali 2022\_2024;

**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 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP.

**Rilevato che:**

- è **rispettato** 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 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, risulta come riepilogato negli allegato 01, 02 e 03 tabelle di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa pari ad euro 3.349.780,35.

**Considerato:**

che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza.

**Rilevato che:**

- il Comune di Capoterra 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 23.598 come da tabella di cui sotto

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
a	0-999	29,50%	23,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	23,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	20,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	19,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	17,00%	30,90%
<b>f</b>	<b>10000-59999</b>	<b>27,00%</b>	<b>9,00%</b>	<b>31,00%</b>
g	60000-249999	27,60%	7,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	3,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	1,50%	29,30%

- il rapporto 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 15,85%, al di sotto della percentuale massima di incremento della spesa di personale.

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

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2015/2019, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad euro 28.044,03;

- secondo le disposizioni di cui alla tabella 2 del più volte citato DM, il Comune di Capoterra 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 nelle allegate tabelle;
- il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a euro 28.044,03 risulta inferiore all'importo identificato come maggiore spesa, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- 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 assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati.

**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.

**Richiamata** l'asseverazione dell'equilibrio pluriennale di bilancio resa con verbale n. 14 in data odierna

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta

#### **Rammenta**

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 DM 17 marzo 2020 e la specifica circolare ministeriale redatta per fornire indicazioni alle amministrazioni registrando un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 15,85% al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 e pertanto tale da considerare il Comune di Capoterra Ente virtuoso.

**Esprime**

**parere favorevole** alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 156 del 07/07/2022, avente ad oggetto *“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022/2024 (PTFP) – DOTAZIONE ORGANICA”*.

Letto, approvato e sottoscritto.

**Il Collegio dei Revisori**

Dott. Giuseppe Cuccu

Dott. Attilio Lasio

Dott.ssa Clementina di Pellegrini