

# COMUNE DI SANTADI

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

n° **84** del **30/12/2022**

**Oggetto:** *PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023 - 2024 - 2025 E DOTAZIONE ORGANICA*

L'anno **2022** addì **30** del mese di **Dicembre** alle ore **12.45** a seguito di avviso del Sindaco si è riunita la Giunta municipale, presso la Sede Comunale con l'intervento dei Sigg. Assessori:

Nominativo	Presenti
<b>Impera Massimo</b>	<b>SI</b>
<b>Secci Paolo</b>	<b>SI</b>
<b>Impera Veronica</b>	<b>SI</b>
<b>Anedda Elisena</b>	<b>SI</b>
<b>Pirosu Claudio</b>	<b>SI</b>

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Frau Adalgisa**.

Presiede il SINDACO, Impera Massimo.

## LA GIUNTA COMUNALE

**ESAMINATA** la proposta n. 88 del 13/12/2022, del Responsabile dell'Area Contabile avente ad oggetto "*PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023 - 2024 - 2025 E DOTAZIONE ORGANICA*";

**VISTA** la deliberazione della G. C. n. 5 del 02.02.2022 avente ad oggetto "Approvazione piano delle azioni positive 2022/2024";

**VISTA** la deliberazione della G. C. n. 6 del 02.02.2022 avente ad oggetto "Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale triennio 2022/2024", nella quale si è dato atto, inoltre, che non esistono situazioni di esubero o di eccedenza di personale;

**VISTA** la deliberazione della G.C. n. 69 del 11.11.2022 avente ad oggetto "Integrazione deliberazione di G.C. n.6 del 02.02.2022 - piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024";

**VISTA** la deliberazione della G. C. n. 31 del 18.05.2022 avente ad oggetto "Approvazione piano della performance e obiettivi 2022/2024";

**CONSIDERATO** che alcune assunzioni di personale a tempo indeterminato previste con decorrenza 2022 nel Programma Triennale del Personale anni 2022/2024, non sono state concluse e quindi occorre prevedere le assunzioni nell'anno 2023, riadottando l'atto di Programmazione Triennale 2022/2024;

**PRESO ATTO** che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

### **PREMESSO CHE:**

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'articolo 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, stabilisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui

sono preposti;

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

- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce inoltre che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

- l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, dispone che 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, sono tenute ad osservare le procedure previste dallo stesso articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

#### **RICORDATO CHE:**

- l'art.1, comma 557, della legge 296/2006, il quale disponeva che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;

- l'art.1, comma 557-bis della Legge 296/2006, precisa che costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del D.L. n.267/2000, 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;

- l'art.1, comma 557-ter della Legge 296/2006 dispone che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art.76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n.133, cioè il divieto "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 stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- l'art.1, comma 557-quater della legge 296/2006 (introdotto dall'art.3, comma 5-bis, della legge n.114 del 2014), stabilisce che 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 2011/2013;

- l'art. 76, comma 7, della Legge n. 133/2008, come modificato dall'art. 4, comma 102, della

legge n. 183/2011 e dall'art.3, comma 5 bis, del dl n.90/2014, dispone: "fino all'emanazione del decreto di cui al comma 6 è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale";

- la legge n.208 del 28.12.2015 (legge stabilità 2016) all'art.1 commi 226, 227 e 228 stabilisce che le assunzioni del personale non dirigenziale a tempo indeterminato da parte degli enti locali nel triennio 2016/2017 e 2018 possono essere effettuate, per ognuno di tali anni, nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Questo principio conosce una deroga per le assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta per le quali rimangono invariate le percentuali previste nel D.L. 90/2014: 80% per gli anni 2016 e 2017 e 100% per l'anno 2018; con la conversione in legge n.160 del 07.08.2016 del decreto-legge 24 giugno 2016 n.113, la percentuale del 25% e' stata innalzata al 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti e il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente per gli enti locali in condizioni di dissesto; con art.22 del d.l. n.50/2017 tale percentuale(75%) e' stata estesa ai comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, recita infatti al comma 2: "All'articolo 1, comma 228, secondo periodo, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, le parole "nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti" sono sostituite da: "nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018.".

- la legge di stabilità 2015 (n.190 del 23.12.2014) all'art.1 comma 424 stabiliva che per gli anni 2015 e 2016, le regioni e gli enti locali, destinassero le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità' la regione Sardegna in data 12.08.2016 ha pubblicato sul sito internet la comunicazione con la quale autorizza i comuni sardi ad assumere con le normali procedure essendo conclusa la fase uno della riforma degli enti locali e cioè la ricollocazione del personale delle aree vaste;

- l'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 183/2011 prevede che "costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale le disposizioni ivi presenti che stabiliscono limite di spesa come segue: ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio, di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009. 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";

**RICORDATO** inoltre il testo dell'art.9, c.1-quinquies, D.L. n.113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

**CONSIDERATO** che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n.208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *“In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata 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”*;

**CONSIDERATO** che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:

- a) “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” (art.6 comma 2 D. Lgs. 165/2001);
- b) “In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.6, comma 3);
- c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

**CONSIDERATO** che con la legge n.26/2019 di conversione del DL n.4/2019 è prevista la possibilità di assunzione di personale in sostituzione di dipendenti che cessano nello stesso anno e non più solamente di quelli che sono cessati nell'anno precedente;

**CONSIDERATO** che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (Legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: "In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata 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";

**CONSIDERATO** ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

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

**RICORDATO** che questo ente:

- con deliberazione C.C. n. 14 del 24.06.2022 ha approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2021 ai sensi dell'art. 227, D.Lgs. n. 267/2000;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2021;
- risulta al di sotto del parametro limite, pari al 50% di incidenza delle spese di personale sulle spese correnti;
- ha mantenuto, nel corso dell'ultimo triennio, la riduzione della spesa di personale ai sensi del comma 557, art.1, della L. n. 296/2006;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, quater in quanto la spesa del personale per l'anno 2021 è stata inferiore a suddetto limite di spesa della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- si prevede il rispetto di tali limiti anche per l'anno 2022 e successivi;
- ha una popolazione inferiore a 10.000 abitanti e superiore a 1.000 abitanti;

**CONSIDERATO** che:

- nell'anno 2020, sono stati collocati a riposo:  
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico categoria D;  
n. 1 Istruttore di Vigilanza cat. C;

- nell'anno 2021 sono stati collocati a riposo:  
n. 1 Istruttore Contabile cat. C;  
n. 1 Istruttore Amministrativo categoria C;

- nell'anno 2022 sono stati collocati a riposo:  
n. 1 Istruttore di vigilanza cat. C  
n.1 istruttore amministrativo contabile cat. C

**CONSIDERATO** che dei dipendenti sopra indicati collocati a riposo, è stata espletata nel 2021 l'assunzione n. 1 Istruttore Contabile cat. C a tempo pieno e indeterminato ( attraverso uno scorrimento di graduatoria) e nel 2022 di n.1 Istruttore di Vigilanza cat. C a tempo pieno e indeterminato ( attraverso scorrimento di graduatoria) e n. 1 Istruttore Amministrativo Cat. C a tempo pieno e determinato (attraverso scorrimento di graduatoria);

**CONSIDERATO CHE** per le altre assunzioni si sta procedendo con l'espletamento dei concorsi e dello scorrimento di graduatorie di altri enti;

**CONSIDERATO** che le acquisizioni programmate per l'anno 2021/2022, in attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, con riferimento alla figura di n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile cat. D, a tempo pieno e indeterminato, è stata espletata una procedura concorsuale per titoli ed esami come risulta dalla seguente determina dell'area contabile di assunzione n.103 del 03.12.2021;

**CONSIDERATO** che per l'anno 2022 quattro dipendenti hanno presentato la domanda di collocamento a riposo e una dipendente ha presentato la domanda di dimissioni volontarie:

- prot. n. 9064 del 12.10.2021 l'Istruttore di Vigilanza cat. C, è stato collocato a riposo dal 01.05.2022;
- prot. n. 11356 del 21.12.2021 l'Istruttore Contabile cat. C, è stato collocato a riposo del 01.07.2022;
- prot. n. 7667 del 14.09.2022 addetto settore tecnico cat. B ha comunicato che intende presentare domanda di collocamento a riposo, successivamente con prot. n. 10816 del 20.12.2022 ha comunicato la revoca della suddetta;
- prot. n. 5944 del 14.07.2022 Addetto settore tecnico cat. B ha comunicato che intende presentare domanda di collocamento a riposo;
- prot. n. 10150 del 28.11.2022 Istruttore Amministrativo Cat. C ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 10.01.2023 con la richiesta di conservazione del posto;

**CONSIDERATO CHE** si intende incrementare l'organico dell'ufficio tecnico di n.1 istruttore tecnico cat. C;

**PERTANTO** si prevedono le assunzioni nel 2023 di:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D;  
n. 1 Istruttore Tecnico cat. C;  
n. 3 Istruttori Amministrativi cat. C;  
n. 1 operaio specializzato cat. B;  
n. 1 Istruttore di Vigilanza cat.C;

**RITENUTO** altresì di prevedere anche ad eventuali nuove assunzioni che possano scaturire da esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, (bonus 110% sulla base di finanziamenti mirati concessi da parte dei Ministeri competenti) nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro

flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

**CHE** nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali è prevista l'assunzione di personale a tempo determinato al fine di garantire la funzionalità degli uffici e raggiungere gli obiettivi e i risultati posti dall'Amministrazione Comunale;

**VISTA** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelle che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**ATTESO** in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**VISTA** la dotazione organica con il riepilogo per categorie e profilo professionale - All. A);

**PRESO ATTO**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "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".

**CONSIDERATO** che la spesa ricalcolata per effetto delle nuove assunzioni, a seguito delle disposizioni introdotte dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a) e b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, è determinata nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1) comma 557 della L. 296/2006 : media triennio 2011-2012 – 2013 € 1.125.068,31;

	<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>
<b>2023</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D;</li><li>• n. 1 Istruttore Tecnico cat. C;</li><li>• n. 3 Istruttori Amministrativi cat. C;</li><li>• n. 1 operaio specializzato cat. B</li><li>• n. 1 Istruttore di Vigilanza;</li></ul>
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzioni in previsione alle domande di pensionamento che verranno formalizzate entro il 31.12.2023;</li></ul>
<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nessuna assunzione</li></ul>



ANNO	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n.1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D;</li> <li>• n. 1 Istruttore Tecnico cat. C;</li> <li>• n. 3 Istruttori Amministrativi cat. C;</li> <li>• n. 1 operaio specializzato cat. B;</li> <li>• n. 1 Istruttore di Vigilanza cat. C;</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assunzioni in previsione alle domandedi pensionamento che verranno formalizzate entro il 31.12.2023;</li> </ul>
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nessuna assunzione</li> </ul>

**DI DARE ATTO** che le assunzioni a tempo determinato sono previste per coprire i posti vacanti in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali;

**RICHIAMATO** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**DATO ATTO CHE:**

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**RITENUTO** di provvedere in merito;

**VISTO** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**VISTO** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**VISTO** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**VISTO** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**VISTI** i pareri di regolarità tecnica e contabile;

**CONSIDERATO** che con il Decreto Crescita (D.L. n.34 del 30.04.2019 convertito nella L. del 28.06.2019 n.58) all'articolo 33 il legislatore ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento delle attuali

regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In data 27.04.2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto Interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) del 17 marzo 2020 che definisce le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Il decreto 17 marzo 2020 contiene le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, con le modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2020 (comma 853). In data 25 giugno 2020 è stato pubblicato il testo definitivo della circolare del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, in attuazione dell'art.33 c.2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. Il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi. Ogni anno, quindi, ci sarà la possibilità di ottenere un risultato differente di tale percentuale che porterà a capire quale margine assunzionale utilizzare ma solo per quell'anno. Alla data attuale essendo già stato approvato il Conto Consuntivo 2021, Il turn-over del 2023/2025 si determina rapportando le spese di personale del 2021 alla media delle entrate correnti 2019- 2020-2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato ed eventualmente assestato nel bilancio di previsione 2021 nella parte corrente. Da questa percentuale si desume quanto poter assumere nel 2023/2025. Inoltre, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020. Questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalle tabelle presenti nel Decreto. Il Comune di Serrenti, in base alle nuove regole sulle capacità assunzionali contenute nei provvedimenti attuativi dell'articolo 33 del DL 34/2019, con le modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2020 (comma 853), si trova al disotto dei valori soglia di massima spesa del personale: come dimostrato nel Piano allegato. Questo gli consente di programmare nuove assunzioni incrementando la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 (di cui all'art. 5 del decreto 17 marzo 2020) o in deroga utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020. **Le nuove assunzioni dovranno comunque essere programmate garantendo il rispetto del valore-soglia.**

#### **RILEVATO CHE:**

- con deliberazione della Giunta, n. 6 del 02.02.2022 si è dato atto che non esistono situazioni di esubero o di eccedenza di personale;

#### **RESI i dovuti pareri preliminari:**

**Parere di regolarità tecnica-amministrativa** (ai sensi dell'art. 3 del Regolamento Comunale sui controlli e artt. 49 e 147 del T.U.E.L., come modificati dal D. L. n. 174/2012, convertito in L. n. 213/2012):

Il Direttore dell'Area Finanziaria, Dott.Ssa Maura Boi, giusto Decreto Sindacale n. 4/2022, esprime parere favorevole sulla proposta n. 88 del 13/12/2022 avente ad oggetto "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023 - 2024 - 2025 E DOTAZIONE ORGANICA, attestandone la correttezza, la regolarità e la legittimità, perché conforme alla normativa di settore e alle norme generali di buona amministrazione. Assicura, inoltre, la convenienza e l'idoneità dell'atto a perseguire gli obiettivi generali dell'Ente e quelli specifici di competenza assegnati.

Il Direttore dell'Area Finanziaria  
Dott.Ssa Maura Boi

**Parere di regolarità contabile e attestazione di copertura finanziaria** (ai sensi degli artt. 5, 6 e 7 del Regolamento Comunale sui controlli e artt. 49 e 147 del T.U.E.L., come modificati dal D. L. n. 174/2012, convertito in L. n. 213/2012):

Il Direttore dell'Area Finanziaria, Dott.ssa Maura Boi, giusto Decreto Sindacale n. 4/2022, esprime parere favorevole sulla proposta n. 88 del 13/12/2022 avente ad oggetto "PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023 - 2024 - 2025 E DOTAZIONE

ORGANICA”, attestandone la regolarità e il rispetto dell’Ordinamento Contabile, delle norme di finanza pubblica, del Regolamento di Contabilità, la corretta imputazione, la disponibilità delle risorse, il presupposto giuridico, la conformità alle norme fiscali, l’assenza di riflessi diretti e/o indiretti pregiudizievoli finanziari, patrimoniali e di equilibrio di bilancio.

Il Direttore dell’Area Finanziaria  
Dott.ssa Maura Boi

**RICHIAMATI** gli artt. 48 e 134 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

**All’unanimità**

### ***DELIBERA***

**DI APPROVARE** per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell’articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025.

**DI DARE ATTO CHE** la dotazione organica dell’ente con riepilogo per categoria e profilo professionale è quellarisultante nell’all. A) alla presente deliberazione.

**DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023-2025 come da seguente tabella:

	<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>
<b>2023</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• n.1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D;</li><li>• n. 1 Istruttore Tecnico cat. C;</li><li>• n. 3 Istruttori Amministrativi cat. C;</li><li>• n. 1 operaio specializzato cat. B;</li><li>• n. 1 Istruttore di Vigilanza cat. C;</li></ul>
<b>2024</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Assunzioni in previsione alle domandedi pensionamento che verranno formalizzate entro il 31.12.2023;</li></ul>
<b>2025</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nessuna assunzione</li></ul>

ANNO	ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO
2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>• n.1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D;</li> <li>• n. 1 Istruttore Tecnico cat. C;</li> <li>• n. 3 Istruttori Amministrativi cat. C;</li> <li>• n. 1 operaio specializzato cat. B;</li> <li>• n. 1 Istruttore di Vigilanza cat. C;</li> </ul>
2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Assunzioni in previsione alle domandedi pensionamento che verranno formalizzate entro il 31.12.2023;</li> </ul>
2025	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nessuna assunzione</li> </ul>

**DI DARE ATTO** che le assunzioni a tempo determinato sono previste per coprire i posti vacanti in attesa dell'espletamento delle procedure concorsuali.

**DI DARE ATTO CHE:**

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90.

**DI DARE ATTO** infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.

**DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano, tramite il portale internet SICO, come indicato nella circolare.

**DI DEMANDARE** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

**DI DARE ATTO** che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito web "Amministrazione Trasparente" nella sezione corrispondente e nei tempi richiesti, ai sensi dell'allegato del D.Lgs. n. 33/2013.

**DI RENDERE** l'atto, data l'urgenza, con votazione separata unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si dichiara che la presente Deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal giorno 04/01/2023 al 19/01/2023 ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 30 – comma 1, della L.R. n. 38/1994 e ss.mm.ii.

Il Segretario Comunale  
f.to Dott.ssa FRAU ADALGISA

---

**Copia ad uso amministrativo per la pubblicazione all'Albo Pretorio on-line**