

Verbale di Deliberazione

GIUNTA COMUNALE

| | |
|--------------------|--|
| N° 13 del registro | OGGETTO: Programma Triennale fabbisogno del personale triennio 2022/2024 e piano occupazionale 2022 dichiarazione insussistenza personale in eccedenza o soprannumero |
| Data 09-02-2022 | |

L'anno duemilaventidue, il giorno nove del mese di febbraio dalle ore 16:20 in modalità video conferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. 18/2020 e del Decreto del Sindaco n.4/2020, su convocazione del Sindaco, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

| NOME E COGNOME | QUALIFICA | P/A |
|-----------------------------|---------------------|------------|
| Mamia Giovanni Maria | Sindaco | P |
| Addis Francesco | Vice Sindaco | P |
| Stangoni Salvatore | Assessore | P |
| Piana Gianluigi | Assessore | P |
| Sanna Maria Rita | Assessore | P |

Partecipa in modalità video conferenza con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97,comma 4, lettera a) e art. 108, del D. Leg. vo 18/08/2000 n. 267, il Segretario Comunale Maria Stella Serra;

LA GIUNTA COMUNALE

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;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima 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.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

VISTO inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al

comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. 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.”

RILEVATO CHE:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

VISTI:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. *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'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta*

eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

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

PREMESSO che:

- l'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, modificativo dell'art. - 33 del D.Lgs. 165/2001, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle Pubbliche amministrazioni di effettuare una ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o di eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale e dal superamento dei limiti, imposti dal legislatore, nel rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;

ATTESO che, a seguito di ricognizione è stata riscontrata l'assenza di condizioni di soprannumero ed eccedenze di personale in servizio;

RICHIAMATA la delibera della Giunta Comunale n°6 del 19.01.2022 con la quale è stato approvato il vigente Piano Triennale delle Azioni Positive 2022/2024;

RICHIAMATA la delibera della Giunta Comunale n° 60 del 07.07.2021 con la quale è stato approvato il Peg semplificato Piano delle Performance 2021;

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

PRESO ATTO CHE, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

RILEVATO CHE l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti 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

individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

VISTO il Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione pubblica 17 marzo 2020 che interviene a dare attuazione all'[art. 33](#), comma 2, [D.L. n. 34/2019](#), che consente ai Comuni di 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;

PRESO ATTO che il DPCM – Dipartimento Funzione Pubblica individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia 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.

ATTESO CHE nell'ambito del medesimo Decreto si dispone:

- I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non ne possono incrementare il valore rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- I Comuni fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia e che fanno parte di Unioni, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità, possono incrementare la spesa di personale oltre la predetta soglia collocando tali unità in comando presso le corrispondenti Unioni con oneri a carico delle medesime.
- I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e la media delle 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%.
- Il limite al trattamento accessorio viene adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018

VISTO l'art. 1 [commi 557, 557-bis, 557-quater](#) e [562](#) della [L. n. 296/2006](#), che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni, tutt'ora in vigore;

VISTO l'art. 7 del Decreto citato, il cui comma 1 dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (del medesimo Decreto) non rileva ai fini del rispetto del

limite di spesa previsto dall'[art. 1, commi 557-quater e 562](#), della [L. n. 296/2006](#).

ATTESO CHE il Comune di Badese, avendo una popolazione superiore ai 1.000 abitanti ed inferiore ai 2.000 abitanti si inserisce nella fascia demografica b) ai fini dei valori soglia di cui agli artt. 4, 5, 6 del Decreto citato;

VISTO l'allegato prospetto contabile redatto a cura della Responsabile dell'Area economico finanziaria titolato "Spesa personale art. 1 Decreto del 17 marzo 2020" finalizzato alla quantificazione degli spazi assunzionali coerenti con le nuove disposizioni legislative in materia, sulla cui base si riscontra:

- che il rapporto tra spesa personale/ entrate correnti si attesta nella percentuale del 19,00%, inferiore al valore soglia massima di cui all'art. 4 (Comuni fascia demografica b) valore soglia 28,6%);
- che il Comune può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2021 in misura non superiore al valore percentuale indicato all'art. 5 del Decreto citato
Tabella 2

CONSIDERATO altresì che per il periodo 2020/2024 i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali del D.M. 17 marzo 2020, fermo restando il limite del valore soglia massimo;

CONSIDERATO che il DPCM ha modificato i criteri di quantificazione degli spazi assunzionali, i quali non hanno più alcun riferimento con i precedenti criteri e pertanto in presenza di spazi assunzionali, in relazione al rapporto stabilito nel DPCM, su richiesta dei dipendenti interessati e previa valutazione dell'amministrazione, è possibile trasformare il rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, oppure apportare incrementi ai contratti part time in essere sulla base delle esigenze dell'Ente, con la sua previsione nell'ambito del Piano triennale del fabbisogno del personale;

DATO ATTO che le assunzioni a tempo determinato sono state programmate nel rispetto dei presupposti di fatto e diritto di seguito riportati :

- l'articolo 9 comma 28 del [D.L. n. 78/2010](#) nel testo modificato dalle [leggi n. 183/2011](#) e dalla legge di conversione del [D.L. n. 216/2011](#);
- il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal [D.L. n. 90/2014](#), per come interpretato dalla [deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 2/2015](#), nel tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, tetto che lo stesso provvedimento ha fissato a partire dal 2014 nella spesa media del personale del triennio 2011/2013;

CONSIDERATO che l'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzioni flessibili, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme per come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti;

ASSUNTA l'indicazione ivi contenuta che queste disposizioni valgono come norma di principio per gli enti locali;

CONSIDERATA la necessità di rispettare i vincoli complessivi dettati dalla citata disposizione e, nel contempo, per quanto possibile, di non comprimere l'autonomia dell'amministrazione;

ASSUNTO che non vi sono limiti specifici alla spesa per le assunzioni flessibili nel rispetto del tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del tetto complessivo alla spesa del personale e il rispetto del pareggio di bilancio con la effettuazione della relativa comunicazione alla RGS entro il 31 marzo, nonché il non superamento del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente rispetto all'analogo rapporto registrato nel triennio 2011/2013 ed il rispetto dei termini di approvazione dei bilanci preventivi, consuntivi e consolidati e della trasmissione delle informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, nonché degli altri vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo;

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per il Lazio n° 85/2018 con la quale - in merito all'applicazione dell'art. 110 comma 1 del D.L.gs. n° 267/2000 negli Enti nei quali non siano in servizio

dipendenti con qualifica dirigenziale – ha precisato che si applica l’art. 23 del D.L.gs. n° 81/2015 (Jobs Act) secondo cui il tetto massimo di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore di lavoro, salva diversa disposizione dei contratti collettivi, con possibile arrotondamento del decimale all’unità superiore qualora esso sia uguale o superiore allo 0,5;

VISTO l’art. 50 del Vigente CCNL comparto funzioni locali del 21.05.2018 che prevede tra le ipotesi di contratti a tempo determinato esente dalla limitazione quantitativa stabilità nel 20% del personale a tempo indeterminato la stipulazione di contratti a tempo determinato per l’assunzione di personale da adibire all’esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

ATTESO che il Comune di Badesi , avendo in organico n°14 unità di personale di ruolo, fatte salve le deroghe normative e contrattuali stabilite in materia, può procedere ad assunzioni a tempo determinato entro il limite di n° 3 unità;

CONSIDERATO inoltre che per l’amministrazione comunale per la copertura dei posti vacanti in organico è possibile ricorrere, oltre alle ordinarie procedure di assunzione precedute dall’iter inerente la mobilità obbligatoria ex art. 34 D.L.gs.n° 165/2001, all’ applicazione:

- 1) dell’art. 110, 1 Comma D.L.gs. n° 267/2000;
- 2) dell’art. 1 comma 557 L. n° 311/2004;
- 3) dell’art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004;

VISTO il D.L 80/2021 art. 3 che disciplina le progressioni tra le aree c.d. verticali con riserva di progressione ad una quota del 50% dei posti vacanti, indipendentemente dal profilo e dalla categoria attraverso procedura interna comparativa dando atto che per il restante 50% deve essere garantita la procedura concorsuale esterna;

RAVVISATA la necessità di operare una ricognizione sullo stato di attuazione del Programma del fabbisogno del personale 2021/2023 e contestualmente procedere all’approvazione del nuovo Programma del fabbisogno del personale 2022/2024, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

DATO ATTO che a seguito del presente provvedimento la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 ed in coerenza con la precedente programmazione triennale 2021/2023, risulta pianificata come da prospetto che segue:

ANNO 2022 Tempo indeterminato

| AREA | PROFILO DA ASSUMERE | STATO DELLA PROCEDURA |
|-------------------------------------|--|---|
| AFFARI GENERALI E POLITICHE SOCIALI | N° 1 Istruttore Amministrativo cat. C1 a tempo pieno | DA ESPLETARE (proveniente da programmazione annualità 2021) |
| | N° 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale Cat. D1 a tempo parziale (24 ore settimanali) | DA ESPLETARE |
| AREA ECONOMICO FINANZIARIA | N° 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 a tempo pieno | DA ESPLETARE (proveniente da programmazione annualità 2021) |
| AREA EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA | N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1 a tempo pieno | CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO (proveniente da programmazione annualità 2021) |
| AREA TECNICA | N° 1 Operaio Specializzato Cat. B3 a tempo parziale (24 ore settimanali) | DA ESPLETARE |
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 1 Istruttore di Vigilanza Cat. C1 a tempo pieno | DA ESPLETARE |

PROGRESSIONE VERTICALE DI CATEGORIA (RISERVATO AGLI INTERNI CAT.C in possesso di laurea)

| AREA | PROGRESSIONE | STATO DELLA PROCEDURA |
|---|--|-------------------------------------|
| AFFARI GENERALI E POLITICHE SOCIALI | Da Istruttore amministrativo Cat. C ad Istruttore Direttivo Cat. D1 ex art. 3 D.L. n° 80/2021 attraverso procedura comparativa | SELEZIONE ESPLETATA GENNAIO 2022 |

ANNO 2022 Tempo determinato

art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004 , art. 1 comma 557 L.n° 311/2004 – contratti a tempo determinato e lavoro flessibile ex art. 36 D.L.gs. n° 165/2001 267/2000 –

| AREA | N° Unità e Profilo professionale | Modalità di assunzione | Periodo Presunto |
|----------------------------|--------------------------------------|--|--|
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 3 Agenti di Polizia Locale | Contratto a tempo determinato | GG. 90 ciascuno |
| AREA ECONOMICO FINANZIARIA | N° 1 Collaboratore Amministrativo B3 | Contratto a tempo determinato – Lavoro Flessibile - Interinale | Presumibilmente fino al 30.06.2022 e comunque fino all'espletamento del concorso |

Anno 2023 Tempo indeterminato

NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ANNO 2023 Tempo determinato

art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004 , art. 1 comma 557 L.n° 311/2004 – contratti a tempo determinato e lavoro flessibile ex art. 36 D.L.gs. n° 165/2001 267/2000 –

| AREA | N° Unità e Profilo professionale | Modalità di assunzione | Periodo Presunto |
|---------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 3 Agenti di Polizia Locale | Contratto a tempo determinato | GG. 90 ciascuno |

Anno 2024 Tempo indeterminato

NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ANNO 2024 Tempo determinato

art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004 , art. 1 comma 557 L.n° 311/2004 – contratti a tempo determinato e lavoro flessibile ex art. 36 D.L.gs. n° 165/2001 267/2000 –

| AREA | N° Unità e Profilo professionale | Modalità di assunzione | Periodo Presunto |
|---------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 3 Agenti di Polizia Locale | Contratto a tempo determinato | GG. 90 ciascuno |

DATO ATTO che ci si riserva la possibilità di integrare la programmazione del personale con eventuali assunzioni ulteriori che si rendessero necessarie;

VISTA la certificazione del responsabile del servizio finanziario con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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”*.

RILEVATO dunque che la spesa totale per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022/2024 è inferiore alla spesa potenziale massima;

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;

CONSIDERATO che il comune ha, dal 2014 attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all’articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

CONSIDERATO che ai sensi dell’articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha approvato il bilancio preventivo 2021 in data 21/04/2021;

DATO ATTO che è in fase di predisposizione la stesura del bilancio di previsione 2022/2024 e che si prevede la sua approvazione entro il termine del 31.03.2022 (Decreto Ministero Interno 24.12.2021)

CONSIDERATO che ai sensi dell’articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2020 con Deliberazione del Consiglio Comunale n° 20 in data 26/05/2021;

CONSIDERATO che ai sensi dell’articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

CONSIDERATO che il comune ha rispettato il vincolo di cui all’articolo 1, comma 476, della legge n. 232/2016 sul conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;

VISTO in proposito il parere n.1 rilasciato in data 31.01.2022 dal Revisore dei conti;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile dai rispettivi responsabili ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.L.gs. N° 267/2000;

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;

VISTO il DPCM – Dipartimento Funzione Pubblica 17 aprile 2020

Con voti Unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

DI DICHIARARE che a seguito di ricognizione annuale per l’anno 2022 non sussistono nell’Ente condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale ex art. 33 D.L.gs. n° 165/2001;

DI APPROVARE il Programma triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e Piano occupazionale 2022;

DI DARE ATTO che a seguito del presente provvedimento la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 risulta pianificata come da prospetto che segue:

ANNO 2022 Tempo indeterminato

| AREA | PROFILO DA ASSUMERE | STATO DELLA PROCEDURA | Responsabile procedura |
|------|---------------------|-----------------------|------------------------|
|------|---------------------|-----------------------|------------------------|

| | | | |
|-------------------------------------|--|---|---|
| AFFARI GENERALI E POLITICHE SOCIALI | N° 1 Istruttore Amministrativo cat. C1 a tempo pieno | DA ESPLETARE (proveniente da programmazione annualità 2021) | Responsabile Area Affari Generali e Politiche sociali |
| | N° 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale Cat. D1 a tempo parziale (24 ore settimanali) | DA ESPLETARE | Responsabile Area Affari Generali e Politiche sociali |
| AREA ECONOMICO FINANZIARIA | N° 1 Istruttore Amministrativo Cat. C1 a tempo pieno | DA ESPLETARE (proveniente da programmazione annualità 2021) | Responsabile Area Affari Generali e Politiche sociali |
| AREA EDILIZIA PRIVATA URBANISTICA | N° 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1 a tempo pieno | CONCORSO IN FASE DI ESPLETAMENTO (proveniente da programmazione annualità 2021) | Responsabile Area Affari Generali e Politiche sociali |
| AREA TECNICA | N° 1 Operaio Specializzato Cat. B3 a tempo parziale (24 ore settimanali) | DA ESPLETARE | Responsabile Area Affari Generali e Politiche sociali |
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 1 Istruttore di Vigilanza Cat. C1 a tempo pieno | DA ESPLETARE | Responsabile Area Polizia Locale |

PROGRESSIONE VERTICALE DI CATEGORIA (RISERVATO AGLI INTERNI CAT. C in possesso di laurea)

| AREA | PROGRESSIONE | STATO DELLA PROCEDURA |
|-------------------------------------|--|----------------------------------|
| AFFARI GENERALI E POLITICHE SOCIALI | Da Istruttore amministrativo Cat. C ad Istruttore Direttivo Cat. D1 ex art. 3 D.L. n° 80/2021 attraverso procedura comparativa | SELEZIONE ESPLETATA GENNAIO 2022 |

ANNO 2022 Tempo determinato

art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004 , art. 1 comma 557 L.n° 311/2004 – contratti a tempo determinato e lavoro flessibile ex art. 36 D.L.gs. n° 165/2001 267/2000 –

| AREA | N° Unità e Profilo professionale | Modalità di assunzione | Periodo Presunto |
|---------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 3 Agenti di Polizia Locale | Contratto a tempo determinato | GG. 90 ciascuno |

| | | | |
|----------------------------|---|--|--|
| AREA ECONOMICO FINANZIARIA | N° 1 Collaboratore Amministrativo B3 | Contratto a tempo determinato – Lavoro Flessibile - Interinale | Presumibilmente fino al 30.06.2022 e comunque fino all'espletamento del concorso |
|----------------------------|---|--|--|

Anno 2023 Tempo indeterminato
NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ANNO 2023 Tempo determinato

art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004 , art. 1 comma 557 L.n° 311/2004 – contratti a tempo determinato e lavoro flessibile ex art. 36 D.L.gs. n° 165/2001 267/2000 –

| AREA | N° Unità e Profilo professionale | Modalità di assunzione | Periodo Presunto |
|---------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 3 Agenti di Polizia Locale | Contratto a tempo determinato | GG. 90 ciascuno |

Anno 2024 Tempo indeterminato
NESSUNA ASSUNZIONE PREVISTA

ANNO 2024 Tempo determinato

art. 14 CCNL comparto Enti Locali 2004 , art. 1 comma 557 L.n° 311/2004 – contratti a tempo determinato e lavoro flessibile ex art. 36 D.L.gs. n° 165/2001 267/2000 –

| AREA | N° Unità e Profilo professionale | Modalità di assunzione | Periodo Presunto |
|---------------------|----------------------------------|-------------------------------|------------------|
| AREA POLIZIA LOCALE | N° 3 Agenti di Polizia Locale | Contratto a tempo determinato | GG. 90 ciascuno |

DI APPROVARE contestualmente il nuovo organigramma dell'Ente come riportato nell'allegato B alla presente deliberazione

DI DARE ATTO che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è coerente con le disposizioni normative vigenti in materia;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione rientra nei limiti di spesa per il personale in servizio ed in quella connessa alle favoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali limiti di pareggio di bilancio, nonché i limiti imposti dall'art. 1 commi 557 e seguenti della L. n° 296/2006 e s.m.i. in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima) allegato A;

DI DEMANDARE al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

DI DARE ATTO che stralcio del presente provvedimento (deliberato) costituisce allegato al DUP 2022/2024;

Infine stante l'urgenza di provvedere, con voti Unanimi, espressi in forma palese

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto e approvato il presente verbale viene come appresso sottoscritto:

IL PRESIDENTE
(Giovanni Maria Mamia)
f.to

IL SEGRETARIO COMUNALE
(Maria Stella Serra)
f.to

| | |
|---|--|
| PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' CONTABILE Artt. 49 e 147 bis D.Lgs. 18 Agosto 2000 n.267 | FAVOREVOLE |
| DATA 26-01-2022 | Responsabile dell'area f.to Angela Giua |
| PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA Artt. 49 e 147 bis D.Lgs. 18 Agosto 2000 n.267 | FAVOREVOLE |
| DATA 17-01-2022 | Responsabile dell'area f.to Giovanna Maria Morittu |

IL FUNZIONARIO INCARICATO

Visti gli atti di ufficio;
Visto lo Statuto Comunale;

A T T E S T A

Che la presente deliberazione trovasi in corso di pubblicazione dal 10-02-2022, per rimanervi 15 giorni consecutivi, nell'albo pretorio informatico del sito web istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico (art. 32 comma 1, della legge 18 Giugno 2009 n. 69) ed è stata inviata, ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/200) e (art. 30 L.R. 38/94 e ss.mm.)

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 20-02-2022;
- perché è stata dichiarata immediatamente eseguibile;
- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;
- decorsi 20 giorni dalla ricezione da parte dell'Organo competente essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 della L.R. 38/94, dell'art. 2 del D.a. 360/2002 e dell'art. 2 del D.A. 3/2004 senza che il servizio territoriale degli EE.LL. abbia comunicato provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;
- CHE è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n. ___ del _____ per i seguenti motivi: _____;

Badesi 10-02-2022

Il Funzionario Incaricato
(Giovanna Maria Morittu)
f.to

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Badesi 10-02-2022