



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

Verbale n. 4 del 19.03.2024

Oggi giorno diciannove del mese di marzo anno 2024 il sottoscritto Dott. Antonio Serreli, revisore unico dei conti del Comune di Settimo San Pietro nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 22.03.2022, procede all'esame della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 17 del 19.03.2024 avente ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO)".

Considerato

- che il controllo sulla dinamica della spesa del personale rientra nel più generale obbligo di "vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione relativamente all'acquisizione delle entrate, all'effettuazione delle spese, all'attività contrattuale, all'amministrazione dei beni, alla completezza della documentazione, agli adempimenti fiscali ed alla tenuta della contabilità; l'organo di revisione svolge tali funzioni anche con tecniche motivate di campionamento" sancito dall'art. 239, comma 1, lettera c) del D. Lgs. N. 267/2000;
- che l'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 – Finanziaria 2002 il quale dispone che: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni";

Visto

- l'art. 89, comma 5 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. 91, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone 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'art. 91, comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone che: “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”;
- l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che: “Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. 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”;
- l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che: “. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- l'art. 6-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 22 della Legge n. 69/2009 che ha previsto espressamente che la scelta degli Enti, di appaltare o affidare in concessione uno o più servizi, abbia conseguenze sulla spesa del personale (per quanto riguarda la quantificazione del fondo incentivante) e soprattutto sulle dotazioni organiche stabilendo che le Amministrazioni interessate da tali processi debbano provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione;
- l'art. 1 comma 557 legge n. 296/2006 come sostituito dall'art. 14, comma 7 del d.l. n. 78/2010 convertito con modificazioni in legge n. 122/2010 il quale dispone:” 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-bis legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, il quale dispone "Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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";
 - l'art. 1 comma 557-ter legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, il quale dispone "In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133";
 - l'art. 1 comma 557-quater legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, il quale dispone "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";
 - l'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133 del 6 agosto 2008, che dispone "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 228 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di stabilità 2016) che prevede "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater

dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”;

- l'art. 23 del D.Lgs. 15.06.2015 n. 81 che al comma 1 a tenore del quale *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato....”*.
- l'art. 9 comma 28 DL 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 L. 183/2011; dall'art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 4-ter, comma 12, L. 44/2012 che dispone *“Gli Enti Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.....A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;*
- l'articolo 4 bis del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114 il quale dispone *“Le limitazioni previste dal presente comma (comma 28, dell'art. 9, del d.l. 78/2010) 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”*. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- il comma 31-bis, dell'articolo 16, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, introdotto dall'art. 11, comma 4-ter, del citato D.L. n. 90/2014, a tenore del quale *“A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;
- il D.L. 4/2019 e la relativa legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, che ha introdotto importanti innovazioni, modificando l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *“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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e*

del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà' assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"
- le "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*", (pubblicate in GURI n. 173/2018) adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, e volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n° 165/2001 (nel testo novellato dall'articolo 16 della citata Legge n. 183/2011) che ha previsto quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo una verifica circa gli esuberi di personale;
- l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che testualmente recita 'In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente;
- l'art. 4, comma 6, del D.L. 31.08.2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge n. 30.10.2013 n. 125, che contiene nuove norme per favorire la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni entro il 31.12.2016, termine successivamente prorogato al 31.12.2018 dall'art. 1, comma 426, L. 23.12.2014 n. 190;
- l'art. 16, comma 31-bis, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, introdotto dall'art. 11, comma 4-ter, del citato D.L. n. 90/2014, a tenore del quale "A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

- l'art. 1 della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016);
- la nota del 11 agosto 2016, n. 42335 con cui il Dipartimento della Funzione Pubblica, alla luce del citato art. 1, comma 234, della legge n. 208/2015, ha dichiarato che la Regione Sardegna ha completato il processo di ricollocazione dei dipendenti in soprannumero di province e città metropolitane e, conseguentemente, sono ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa per le annualità 2015, 2016 e annualità anteriori al 2015;
- l'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, comma 1, che prevede *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato....”*;
- l'art. 16, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”*, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;
- la legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di bilancio 2017);
- l'art. 20 del D.Lgs. del 25.05.2017 n. 75 che introduce norme per il superamento del precariato delle pubbliche amministrazioni, consentendo di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017 a condizione che i bilanci degli enti siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa e contestualmente si riduca definitivamente di tale valore di spesa il tetto stabilito dall'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010;
- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che testualmente recita *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;
- la Legge 27.12.2017 n. 205 (legge di stabilità 2018) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29.12.2017, che ha modificato l'art. 1, comma 228, 3° periodo, prevedendo: *“Per i comuni con*

popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento”;

- *l’art. 10, comma 7 del citato D.lgs. 368/2001, il quale recita “.....Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:.....lett. b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell’elenco allegato al D.P.R. 07 ottobre 1963 n. 152”;*

- *Visto l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone: “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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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 D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- Visto il Decreto Ministeriale 21 ottobre 2020 che prevede una modifica ai calcoli degli spazi per le assunzioni in caso di segreteria convenzionata il quale all'articolo 3, comma 2, prevede che *gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevanole entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;*

Esaminata la proposta deliberazione di giunta in oggetto con la quale si intende approvare il PIAO, nella sezione 3 - organizzazione del capitale umano - 3.6.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale-, prevedendo le di riprogrammare le seguenti assunzioni:

- una cat. D nell'area finanziaria a tempo determinato per un periodo di 4 mesi per n. 3 ore settimanali tramite l'istituto dello scavalco di eccedenza ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 e successive modificazioni. Tale onere finanziario pari a euro 1.192,80 oneri compresi, è inferiore al tetto di spesa predetto (euro 38.943,87);

PRESO ATTO

- ✓ che l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023;
- ✓ che la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- ✓ che l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal responsabile del servizio sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto;

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

VISTO il regolamento di contabilità;

VISTO lo Statuto Comunale.

Valutato che la proposta di cui all'oggetto è compatibile con tutte le prescrizioni e vincoli di finanza pubblica dettagliati nella premessa di questo atto imposti dalla normativa vigente in tema di spesa del personale e facoltà assunzionali, tendenti ad ottenere la riduzione del costo del lavoro.

osservato che si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

Tutto ciò premesso e considerato il Revisore, per quanto di sua competenza, assevera allo stato attuale il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed esprime **parere favorevole** raccomandando che venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia.

Si ricorda che l'atto dovrà essere trasmesso al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001.

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

Letto, confermato, sottoscritto

IL REVISORE UNICO

Dott. Antonio Serreli





COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

Verbale n. 9 del 06.06.2024

Oggi giorno sei del mese di giugno anno 2024 il sottoscritto Dott. Antonio Serreli, revisore unico dei conti del Comune di Settimo San Pietro nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 22.03.2022, procede all'esame della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 44 del 06.06.2024 avente ad oggetto "Approvazione della dotazione organica, del Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2024 – 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO)".

Considerato

- che il controllo sulla dinamica della spesa del personale rientra nel più generale obbligo di "vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione relativamente all'acquisizione delle entrate, all'effettuazione delle spese, all'attività contrattuale, all'amministrazione dei beni, alla completezza della documentazione, agli adempimenti fiscali ed alla tenuta della contabilità; l'organo di revisione svolge tali funzioni anche con tecniche motivate di campionamento" sancito dall'art. 239, comma 1, lettera c) del D. Lgs. N. 267/2000;
- che l'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 – Finanziaria 2002 il quale dispone che: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni";

Visto

- l'art. 89, comma 5 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. 91, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone 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'art. 91, comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone che: “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”;
- l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che: “Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. 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”;
- l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che: “. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- l'art. 6-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 22 della Legge n. 69/2009 che ha previsto espressamente che la scelta degli Enti, di appaltare o affidare in concessione uno o più servizi, abbia conseguenze sulla spesa del personale (per quanto riguarda la quantificazione del fondo incentivante) e soprattutto sulle dotazioni organiche stabilendo che le Amministrazioni interessate da tali processi debbano provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione;
- l'art. 1 comma 557 legge n. 296/2006 come sostituito dall'art. 14, comma 7 del d.l. n. 78/2010 convertito con modificazioni in legge n. 122/2010 il quale dispone:” 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-bis legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, il quale dispone "Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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";
 - l'art. 1 comma 557-ter legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, il quale dispone "In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133";
 - l'art. 1 comma 557-quater legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, il quale dispone "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";
 - l'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133 del 6 agosto 2008, che dispone "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 228 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di stabilità 2016) che prevede "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater

dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”;

- l'art. 23 del D.Lgs. 15.06.2015 n. 81 che al comma 1 a tenore del quale *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato....”*.
- l'art. 9 comma 28 DL 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 L. 183/2011; dall'art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 4-ter, comma 12, L. 44/2012 che dispone *“Gli Enti Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.....A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;*
- l'articolo 4 bis del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114 il quale dispone *“Le limitazioni previste dal presente comma (comma 28, dell'art. 9, del d.l. 78/2010) 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”*. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- il comma 31-bis, dell'articolo 16, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, introdotto dall'art. 11, comma 4-ter, del citato D.L. n. 90/2014, a tenore del quale *“A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;
- il D.L. 4/2019 e la relativa legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, che ha introdotto importanti innovazioni, modificando l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *“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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e*

del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà' assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*
- le *"Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA"*, (pubblicate in GURI n. 173/2018) adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, e volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n° 165/2001 (nel testo novellato dall'articolo 16 della citata Legge n. 183/2011) che ha previsto quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo una verifica circa gli esuberi di personale;
- l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che testualmente recita *'In vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente;*
- l'art. 4, comma 6, del D.L. 31.08.2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge n. 30.10.2013 n. 125, che contiene nuove norme per favorire la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni entro il 31.12.2016, termine successivamente prorogato al 31.12.2018 dall'art. 1, comma 426, L. 23.12.2014 n. 190;
- l'art. 16, comma 31-bis, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, introdotto dall'art. 11, comma 4-ter, del citato D.L. n. 90/2014, a tenore del quale *"A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

- l'art. 1 della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016);
- la nota del 11 agosto 2016, n. 42335 con cui il Dipartimento della Funzione Pubblica, alla luce del citato art. 1, comma 234, della legge n. 208/2015, ha dichiarato che la Regione Sardegna ha completato il processo di ricollocazione dei dipendenti in soprannumero di province e città metropolitane e, conseguentemente, sono ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa per le annualità 2015, 2016 e annualità anteriori al 2015;
- l'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, comma 1, che prevede *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato....”*;
- l'art. 16, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 “Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;
- la legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di bilancio 2017);
- l'art. 20 del D.Lgs. del 25.05.2017 n. 75 che introduce norme per il superamento del precariato delle pubbliche amministrazioni, consentendo di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017 a condizione che i bilanci degli enti siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa e contestualmente si riduca definitivamente di tale valore di spesa il tetto stabilito dall'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010;
- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”;
- l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che testualmente recita *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;
- la Legge 27.12.2017 n. 205 (legge di stabilità 2018) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29.12.2017, che ha modificato l'art. 1, comma 228, 3° periodo, prevedendo: *“Per i comuni con*

popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento”;

- *l'art. 10, comma 7 del citato D.lgs. 368/2001, il quale recita “.....Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:.....lett. b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell'elenco allegato al D.P.R. 07 ottobre 1963 n. 152”;*

- *Visto l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone: “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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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 D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- Visto il Decreto Ministeriale 21 ottobre 2020 che prevede una modifica ai calcoli degli spazi per le assunzioni in caso di segreteria convenzionata il quale all'articolo 3, comma 2, prevede che *gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevanole entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;*

Esaminata la proposta deliberazione di giunta in oggetto con la quale si intende adeguare il PIAO, nella sezione 3 - organizzazione del capitale umano - 3.6.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale-, prevedendo le di riprogrammare le seguenti assunzioni:

Anno 2024

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Ufficio	Modalità di assunzione
Istruttori	1	Istruttore tecnico	Tecnico	scorrimento graduatorie/ concorso pubblico/mobilità
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Finanziario	scorrimento graduatorie/ concorso pubblico/mobilità

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Area	Modalità di assunzione
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Finanziaria	scorrimento graduatorie

PRESO ATTO

- ✓ che l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023;
- ✓ che la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- ✓ che l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal responsabile del servizio sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto;

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

VISTO il regolamento di contabilità;

VISTO lo Statuto Comunale.

Valutato che la proposta di cui all'oggetto è compatibile con tutte le prescrizioni e vincoli di finanza pubblica dettagliati nella premessa di questo atto imposti dalla normativa vigente in tema di spesa del personale e facoltà assunzionali, tendenti ad ottenere la riduzione del costo del lavoro.

osservato che si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

Tutto ciò premesso e considerato il Revisore, per quanto di sua competenza, assevera allo stato attuale il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed esprime **parere favorevole** raccomandando che venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia.

Si ricorda che l'atto dovrà essere trasmesso al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001.

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

Letto, confermato, sottoscritto

IL REVISORE UNICO

Dott. Antonio Serreli





COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

Verbale n. 10 del 09.07.2024

Oggi giorno nove del mese di luglio anno 2024 il sottoscritto Dott. Antonio Serreli, revisore unico dei conti del Comune di Settimo San Pietro nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 3 del 22.03.2022, procede all'esame della proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 58 del 09.07.2024 avente ad oggetto "Approvazione della dotazione organica, del Piano Triennale Fabbisogno di Personale 2024 – 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione 2024-2026 (PIAO)".

Considerato

- che il controllo sulla dinamica della spesa del personale rientra nel più generale obbligo di "vigilanza sulla regolarità contabile, finanziaria ed economica della gestione relativamente all'acquisizione delle entrate, all'effettuazione delle spese, all'attività contrattuale, all'amministrazione dei beni, alla completezza della documentazione, agli adempimenti fiscali ed alla tenuta della contabilità; l'organo di revisione svolge tali funzioni anche con tecniche motivate di campionamento" sancito dall'art. 239, comma 1, lettera c) del D. Lgs. N. 267/2000;
- che l'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 – Finanziaria 2002 il quale dispone che: "A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni";

Visto

- l'art. 89, comma 5 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone: "Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. 91, comma 1 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone 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'art. 91, comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 il quale dispone che: “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”;
- l'art. 6, comma 1 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che: “Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'articolo 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'articolo 9. 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”;
- l'art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 il quale dispone che: “. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette”;
- l'art. 6-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 22 della Legge n. 69/2009 che ha previsto espressamente che la scelta degli Enti, di appaltare o affidare in concessione uno o più servizi, abbia conseguenze sulla spesa del personale (per quanto riguarda la quantificazione del fondo incentivante) e soprattutto sulle dotazioni organiche stabilendo che le Amministrazioni interessate da tali processi debbano provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione;
- l'art. 1 comma 557 legge n. 296/2006 come sostituito dall'art. 14, comma 7 del d.l. n. 78/2010 convertito con modificazioni in legge n. 122/2010 il quale dispone:” 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-bis legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, il quale dispone "Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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";
 - l'art. 1 comma 557-ter legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, il quale dispone "In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133";
 - l'art. 1 comma 557-quater legge n. 296/2006 557-bis come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, legge n. 114 del 2014, il quale dispone "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";
 - l'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito in Legge n. 133 del 6 agosto 2008, che dispone "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 228 della Legge n. 208 del 28.12.2015 (Legge di stabilità 2016) che prevede "Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater

dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”;

- l'art. 23 del D.Lgs. 15.06.2015 n. 81 che al comma 1 a tenore del quale *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato....”*.
- l'art. 9 comma 28 DL 78/2010, come modificato dall'art. 4, comma 102 L. 183/2011; dall'art. 1, comma 6 bis, L. 14/2012 e dall'art. 4-ter, comma 12, L. 44/2012 che dispone *“Gli Enti Locali possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.....A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;*
- l'articolo 4 bis del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114 il quale dispone *“Le limitazioni previste dal presente comma (comma 28, dell'art. 9, del d.l. 78/2010) 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”*. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- il comma 31-bis, dell'articolo 16, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, introdotto dall'art. 11, comma 4-ter, del citato D.L. n. 90/2014, a tenore del quale *“A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”*;
- il D.L. 4/2019 e la relativa legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26, che ha introdotto importanti innovazioni, modificando l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *“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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e*

del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì' consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà' assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

- *l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*
- *le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA", (pubblicate in GURI n. 173/2018) adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, e volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;*
- *l'articolo 33 del D.Lgs. n° 165/2001 (nel testo novellato dall'articolo 16 della citata Legge n. 183/2011) che ha previsto quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo una verifica circa gli esuberi di personale;*
- *l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che testualmente recita 'In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente;*
- *l'art. 4, comma 6, del D.L. 31.08.2013 n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge n. 30.10.2013 n. 125, che contiene nuove norme per favorire la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni entro il 31.12.2016, termine successivamente prorogato al 31.12.2018 dall'art. 1, comma 426, L. 23.12.2014 n. 190;*
- *l'art. 16, comma 31-bis, del Decreto Legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla Legge 14 settembre 2011, n. 148, introdotto dall'art. 11, comma 4-ter, del citato D.L. n. 90/2014, a tenore del quale "A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

- l'art. 1 della Legge 28.12.2015 n. 208 (Legge di stabilità 2016);
- la nota del 11 agosto 2016, n. 42335 con cui il Dipartimento della Funzione Pubblica, alla luce del citato art. 1, comma 234, della legge n. 208/2015, ha dichiarato che la Regione Sardegna ha completato il processo di ricollocazione dei dipendenti in soprannumero di province e città metropolitane e, conseguentemente, sono ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa per le annualità 2015, 2016 e annualità anteriori al 2015;
- l'art. 23 del D.Lgs. 81/2015, comma 1, che prevede *“Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato....”*;
- l'art. 16, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113 *“Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio”*, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160;
- la legge 11 dicembre 2016 n. 232 (Legge di bilancio 2017);
- l'art. 20 del D.Lgs. del 25.05.2017 n. 75 che introduce norme per il superamento del precariato delle pubbliche amministrazioni, consentendo di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017 a condizione che i bilanci degli enti siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa e contestualmente si riduca definitivamente di tale valore di spesa il tetto stabilito dall'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010;
- il D.Lgs. 30.03.2001 n. 165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”*;
- l'art. 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 che testualmente recita *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;
- la Legge 27.12.2017 n. 205 (legge di stabilità 2018) pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 302 del 29.12.2017, che ha modificato l'art. 1, comma 228, 3° periodo, prevedendo: *“Per i comuni con*

popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento”;

- *l’art. 10, comma 7 del citato D.lgs. 368/2001, il quale recita “.....Sono in ogni caso esenti da limitazioni quantitative i contratti a tempo determinato conclusi:.....lett. b) per ragioni di carattere sostitutivo, o di stagionalità, ivi comprese le attività già previste nell’elenco allegato al D.P.R. 07 ottobre 1963 n. 152”;*

- *Visto l’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone: “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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore 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 D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- Visto il Decreto Ministeriale 21 ottobre 2020 che prevede una modifica ai calcoli degli spazi per le assunzioni in caso di segreteria convenzionata il quale all'articolo 3, comma 2, prevede che *gli istituti giuridici ed economici connessi allo svolgimento del rapporto di servizio del segretario titolare di sede convenzionata sono applicati dall'ente capofila. La convenzione disciplina anche le modalità di riparto tra gli enti dell'onere per il trattamento economico del segretario titolare della sede convenzionata. Ai fini del rispetto dei valori soglia di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ciascun comune computa nella spesa di personale la quota a proprio carico e, per il comune capofila, non rilevanole entrate correnti derivanti dai rimborsi effettuati dai comuni convenzionati a seguito del riparto della predetta spesa;*

Esaminata la proposta deliberazione di giunta in oggetto con la quale si intende adeguare il PIAO, nella sezione 3 - organizzazione del capitale umano - 3.6.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale-, prevedendo le di riprogrammare le seguenti assunzioni:

Anno 2024

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Ufficio	Modalità di assunzione
Istruttore.	1	amministrativo contabile	Finanziario	scorrimento graduatorie/ concorso pubblico/mobilità

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Area	Modalità di assunzione
Operatori esperti	1	Operaio	Tecnica	scorrimento graduatorie/ somministrazione lavoro

PRESO ATTO

- ✓ che l'Ente ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sugli equilibri di bilancio nell'anno 2023;
- ✓ che la spesa di personale, calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della l. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della l. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del d.l. 90/2014;
- ✓ che l'Ente non si trova in condizioni strutturalmente deficitarie, ai sensi dell'art. 243 del d.lgs. 18/8/2000, n.267, pertanto non è soggetto ai controlli centrali sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale;

VISTI i pareri favorevoli espressi dal responsabile del servizio sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto;

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

VISTO il regolamento di contabilità;

VISTO lo Statuto Comunale.

Valutato che la proposta di cui all'oggetto è compatibile con tutte le prescrizioni e vincoli di finanza pubblica dettagliati nella premessa di questo atto imposti dalla normativa vigente in tema di spesa del personale e facoltà assunzionali, tendenti ad ottenere la riduzione del costo del lavoro.

osservato che si ritiene adeguata l'assunzione di un arco temporale di riferimento triennale, alla luce delle caratteristiche dell'ente, della gestione finanziaria e del suo sviluppo nel corso del tempo;

Tutto ciò premesso e considerato il Revisore, per quanto di sua competenza, assevera allo stato attuale il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed esprime **parere favorevole** raccomandando che venga effettuata una costante opera di monitoraggio con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia.

Si ricorda che l'atto dovrà essere trasmesso al SICO entro 30 giorni dall'adozione, come previsto dall'art. 6-ter comma 5 del d.lgs. 165/2001.

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

Letto, confermato, sottoscritto

IL REVISORE UNICO

Dott. Antonio Serreli





COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 18	OGGETTO	APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 -2026 (PIAO).
21 marzo 2024		

L'anno duemilaventiquattro il giorno ventuno del mese di marzo alle ore 17:47 nella sala delle Adunanze in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale;

		Presente	Assente
<i>PUDDU GIAN LUIGI</i>	Sindaco	X	
<i>ARBA MARIA RITA</i>	Assessore		X
<i>CONCU ANTONIO</i>	Assessore	X	
<i>ATZORI STEFANO</i>	Assessore	X	
<i>PITZALIS NICOLETTA</i>	Assessore	X	
TOTALE		4	1

Presiede il Sindaco Gian Luigi Puddu.

Assiste il Segretario Comunale Lucia Pioppo.

Il Presidente, 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. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, dispone:

1. *Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n. 190.*
2. *Il Piano ha durata triennale, viene aggiornato annualmente e definisce:*
 - a) *gli obiettivi programmatici e strategici della performance secondo i principi e criteri direttivi di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, stabilendo il necessario collegamento della performance individuale ai risultati della performance organizzativa;*
 - b) *la strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo, anche mediante il ricorso al lavoro agile, e gli obiettivi formativi annuali e pluriennali, finalizzati ai processi di pianificazione secondo le logiche del project management, al raggiungimento della completa alfabetizzazione digitale, allo sviluppo delle conoscenze tecniche e delle competenze trasversali e manageriali e all'accrescimento culturale e dei titoli di studio del personale, correlati all'ambito d'impiego e alla progressione di carriera del personale;*
 - c) *compatibilmente con le risorse finanziarie riconducibili al piano triennale dei fabbisogni di personale, di cui all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, gli strumenti e gli obiettivi del reclutamento di nuove risorse e della valorizzazione delle risorse interne, prevedendo, oltre alle forme di reclutamento ordinario, la percentuale di posizioni disponibili nei limiti stabiliti dalla legge destinata alle progressioni di carriera del personale, anche tra aree diverse, e le modalità di valorizzazione a tal fine dell'esperienza professionale maturata e dell'accrescimento culturale conseguito anche attraverso le attività poste in essere ai sensi della lettera b), assicurando adeguata informazione alle organizzazioni sindacali;*
 - d) *gli strumenti e le fasi per giungere alla piena trasparenza dei risultati dell'attività e dell'organizzazione amministrativa nonché per raggiungere gli obiettivi in materia di contrasto alla corruzione, secondo quanto previsto dalla normativa vigente in materia e in conformità agli indirizzi adottati dall'Autorità nazionale anticorruzione (ANAC) con il Piano nazionale anticorruzione;*
 - e) *l'elenco delle procedure da semplificare e reingegnerizzare ogni anno, anche mediante il ricorso alla tecnologia e sulla base della consultazione degli utenti, nonché la pianificazione delle attività inclusa la graduale misurazione dei tempi effettivi di completamento delle procedure effettuata attraverso strumenti automatizzati;*
 - f) *le modalità e le azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini ultrasessantacinquenni e dei cittadini con disabilità*
 - g) *le modalità e le azioni finalizzate al pieno rispetto della parità di genere, anche con riguardo alla composizione delle commissioni esaminatrici dei concorsi.*
3. *Il Piano definisce le modalità di monitoraggio degli esiti, con cadenza periodica, inclusi gli impatti sugli utenti, anche attraverso rilevazioni della soddisfazione degli utenti stessi mediante gli strumenti di cui al*

decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, nonché le modalità di monitoraggio dei procedimenti attivati ai sensi del decreto legislativo 20 dicembre 2009, n. 198.

4. Le pubbliche amministrazioni di cui al comma 1 del presente articolo pubblicano il Piano e i relativi aggiornamenti entro il 31 gennaio di ogni anno nel proprio sito internet istituzionale e li inviano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri per la pubblicazione sul relativo portale.”;

VISTI INOLTRE:

l'art. 6, c. 5, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *“5. Entro il 31 marzo 2022, con uno o più decreti del Presidente della Repubblica, adottati ai sensi dell'articolo 17, comma 2, della legge 23 agosto 1988, n. 400, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, sono individuati e abrogati gli adempimenti relativi ai piani assorbiti da quello di cui al presente articolo”;*

l'art. 6, c. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, come modificato dall'art. 1, c. 12, D.L. 30 dicembre 2021, n. 228, il quale stabilisce che: *“6. Entro il medesimo termine di cui al comma 5, con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”;*

l'art. 6, c. 7, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *“7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;*

l'art. 6, c. 8, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, il quale stabilisce che: *“8. All'attuazione delle disposizioni di cui al presente articolo le amministrazioni interessate provvedono con le risorse umane, strumentali e finanziarie disponibili a legislazione vigente. Gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente articolo e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane”.*

il Decreto 30 giugno 2022, n. 132 *“Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione”;*

DATO ATTO CHE:

- il Comune di Settimo San Pietro, alla data del 31/12/2023 aveva meno di 50 (cinquanta) dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, e precisamente a quella data aveva 22 dipendenti e pertanto nella redazione del PIAO 2024-2026 si terrà conto delle disposizioni di semplificazione di cui all'articolo 6 del decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, n. 132 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione
- con propria precedente deliberazione n. 81 del 26/09/2023 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) per il triennio 2024-2026;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 33 del 21/12/2023 è stato approvato il bilancio finanziario 2024/2026, redatto secondo gli schemi armonizzati di cui al D.Lgs. 118/2011;

VISTO che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, il quale all'art. 1, c. 3 dispone: *“3. Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021”* e precisamente: *“6. (...) con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in sede di Conferenza unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, è adottato un Piano tipo, quale strumento di supporto alle amministrazioni di cui al comma 1. Nel Piano tipo sono definite modalità semplificate per l'adozione del Piano di cui al comma 1 da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti”*.

RILEVATO che, ai sensi dell'art. 2, D.P.R. n. 81/2022, *“1. Per gli enti locali di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel PIAO.”*

VISTO INOLTRE che il 30 giugno 2022, previa intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'art. 9, c. 2, D.Lgs. 28 agosto 1997, n. 281, è stato pubblicato il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

RILEVATO CHE il D.P.R. 30 giugno 2022, n. 81 recante *“Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”*, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151 del 30 giugno 2022, stabilisce:

all'art. 1, c. 3, che *“Le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con non più di cinquanta dipendenti sono tenute al rispetto degli adempimenti stabiliti nel decreto del Ministro della pubblica amministrazione di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto-legge n. 80 del 2021.”*;

all'art. 1, c. 4, la soppressione del terzo periodo dell'art. 169, comma 3-bis del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, che recitava *“Il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del presente testo unico e il piano della performance di cui all'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono unificati organicamente nel PEG.”*, decretando pertanto la separazione fra il Piano Esecutivo di Gestione, come definito nel citato art. 169, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e la definizione degli obiettivi di *performance* dell'Amministrazione;

all'art. 2, c. 1, che per gli Enti Locali, di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'articolo 108, comma 1, del medesimo decreto legislativo e il piano della performance di cui all'articolo 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, sono assorbiti nel piano integrato di attività e organizzazione di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

PRESO ATTO che il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l'adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti, stabilisce all'art. 2, comma 1, in combinato disposto con l'art. 6 del Decreto medesimo, il quale reca le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, che il PIAO contiene la scheda anagrafica dell'Amministrazione ed è suddiviso nelle Sezioni di cui agli artt. 3, 4 e 5 del Decreto stesso e ciascuna Sezione è a sua volta ripartita in sottosezioni di programmazione, riferite a specifici ambiti di attività amministrativa e gestionale;

PRESO INOLTRE atto che il suddetto decreto dispone:

all'art. 2, c. 2, che *“Sono esclusi dal Piano integrato di attività e organizzazione gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'articolo 6, comma 2, lettere da a) a g), del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.”;*

all'art. 6, le modalità semplificate per la redazione del PIAO per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti, disponendo in particolare al comma 4, che *“Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti procedono esclusivamente alle attività di cui al presente articolo.”*

all'art. 7, c. 1, che *“Ai sensi dell'articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all'articolo 1, comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione.”*

all'art. 8, c. 2, che *“In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all'articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;*

all'art. 9, che *“Ai sensi dell'articolo 6, comma 8, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, gli enti locali con meno di 15.000 abitanti provvedono al monitoraggio dell'attuazione del presente decreto e al monitoraggio delle performance organizzative anche attraverso l'individuazione di un ufficio associato tra quelli esistenti in ambito provinciale o metropolitano, secondo le indicazioni delle Assemblee dei sindaci o delle Conferenze metropolitane.”*

all'art. 11, comma 1, che il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, negli Enti Locali è approvato dalla Giunta Comunale.

RICORDATO CHE il Comune di Settimo San Pietro, come precedentemente illustrato, ha provveduto a dare attuazione a parte delle disposizioni normative relative ai documenti di pianificazione e programmazione, con distinte e separate deliberazioni nel rispetto della normativa vigente all'epoca della loro adozione;

VISTA la proposta di Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026 predisposta dagli uffici competenti per la redazione di ciascuna delle sezioni di cui si compone lo schema tipo allegato al D.M. del 30 giugno 2022;

CONSIDERATO quanto sopra, si propone di adottare il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) 2024-2026, come allegato alla presente deliberazione con la lett. A);

VISTI:

- lo Statuto comunale;
- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

ACQUISITI i pareri, favorevoli resi in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18/08/2000;

- RITENUTO di provvedere in merito;

Con votazione unanime a favore, espressa nei modi di legge

DELIBERA

DI APPROVARE, ai sensi dell'art. 6, D.L. 9 giugno 2021, n. 80 nonché delle disposizioni di cui al Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai piani assorbiti, secondo lo schema semplificato definito con Decreto 30 giugno 2022, n. 132, il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, che allegato alla presente deliberazione con la lett. A) ne costituisce parte integrante e sostanziale;

DI ESCLUDERE dall'approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026 gli adempimenti di carattere finanziario non contenuti nell'elenco di cui all'art. 6, c. 2, lett. da a) a g), D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024-2026, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Amministrativa di provvedere alla trasmissione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024-2026 (PIAO), come approvato dalla presente deliberazione, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite, ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

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

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

DELIBERA

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



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

Oggetto proposta di delibera:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024-2026 (PIAO).

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Settimo San Pietro, 21.03.2024

IL RESPONSABILE

Gabriella PERRA

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Settimo San Pietro, 21.03.2024

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Manuela LOY



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 18 del 21/03/2024

OGGETTO:

APPROVAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE 2024 -2026 (PIAO).

Letto, approvato e sottoscritto.

seguono le firme

IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
PUDDU GIAN LUIGI	PIOPPO LUCIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs 82/2005).

Deliberazione della Giunta n. 18 del 21 marzo 2024



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO
CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 43	OGGETTO	Approvazione della dotazione organica, del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024 - 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).
06 giugno 2024		

L'anno duemilaventiquattro il giorno sei del mese di giugno alle ore 17:04 nella Sala delle Adunanze in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale;

		Presente	Assente
<i>PUDDU GIAN LUIGI</i>	Sindaco	X	
<i>ARBA MARIA RITA</i>	Assessore		X
<i>CONCU ANTONIO</i>	Assessore	X	
<i>ATZORI STEFANO</i>	Assessore	X	
<i>PITZALIS NICOLETTA</i>	Assessore	X	
TOTALE		4	1

Presiede il Sindaco Gian Luigi Puddu.

Assiste il Segretario Comunale Lucia Pioppo.

Il Presidente, 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. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Vista la deliberazione della G.C. n. 18 del 21 marzo 2024 avente ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2024 -2026 (PIAO).", in particolare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale";

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del

personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Vista la delibera di giunta n. 7 del 23 gennaio 2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Dirigenti/Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2024, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11.09.2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Visto il prospetto (allegato "A") dal quale si evince, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020:

- che questo Ente rientra tra gli enti virtuosi avendo una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti pari a 15,72 % non superiore al valore soglia;
- che il limite alla spesa di personale per il triennio 2024/2026 è pari rispettivamente a euro 1.496.459,39 per l'anno 2024 e euro 2.198.207,21 per l'anno 2025 e 2026;

Dato atto che la spesa di personale programmata è:

- per l'anno 2024: euro 1.127.736,00
- per l'anno 2025: euro 1.127.736,00;
- per l'anno 2026: euro 1.127.736,00

Dato atto pertanto che:

- si rispetta il limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- si rispetta il limite della media del triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);
- 2) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 3) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
- 5) si trovino in assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto;

Ricordato che nell'anno 2023 hanno rassegnato le proprie dimissioni due dipendenti appartenenti all'Area degli Istruttori (ex Categoria C) di cui un istruttore amministrativo-contabile (Area Finanziaria) e un istruttore tecnico (Area tecnica), assunti a seguito di scorrimento di graduatoria;

Visto la dotazione organica dell'Ente secondo lo schema (Allegato B);

Ricordato che nella citata deliberazione di G.C. n. 18/2024 avente ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2024 -2026 (PIAO).", in particolare nella sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.6 "Piano triennale dei fabbisogni di personale" è stata programmata l'assunzione di n. 1 unità "nell'Area Finanziaria di un Funzionario amministrativo contabile a tempo determinato per un periodo di 4 mesi per n. 3 ore settimanali tramite l'istituto dello scavalco di eccedenza ai sensi dell'art.1, comma 557, della Legge n. 311/2004 e successive modificazioni. Tale onere finanziario pari a euro 1.192,80 oneri compresi, è inferiore al tetto di spesa ammesso (euro 38.943,87)";

Dato atto che entrambi gli istruttori dimissionari hanno diritto alla conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista nell'amministrazione di destinazione;

Dato atto:

- che per quanto concerne l'istruttore tecnico non sussiste più il diritto alla conservazione del posto e pertanto si può procedere alla programmazione della relativa assunzione a tempo pieno e indeterminato mediante le fattispecie normativamente ammesse:
 - scorrimento di graduatoria di altre amministrazioni pubbliche
 - selezioni pubbliche;
 - mobilità ex articolo 30 D.lgs. 165/2001;
- che per quanto concerne l'istruttore amministrativo contabile sussiste ancora il diritto alla conservazione del posto e pertanto si procederà alla programmazione della relativa a tempo pieno e indeterminato assunzione allo scadere del relativo diritto, con le modalità predette;

Atteso che nelle more di assunzione dell'istruttore amministrativo contabile e al fine di rafforzare gli uffici finanziari dovuto alle dimissioni summenzionate occorre programmare una assunzione flessibile a tempo pieno e determinato (36/h sett.) per il periodo giugno -ottobre 2024;

Ritenuto pertanto di aggiornare la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 (Allegato C), nonché di adeguare la programmazione delle assunzioni a tempo determinato (Allegato C.1);

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

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 2024-2026 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 2024-2026 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;

Evidenziato che questo Ente:

- rispetta i vincoli di pareggio di bilancio per gli anni l'anno 2024/2026;
- rispetta il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011/2013 – Ai sensi dell'art. 1, commi 557, bis, ter e quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato da ultimo dalla L. 114/2014;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno 2023;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 19.12.2023 il piano di azioni positive per il triennio 2024/2026;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 21/03/2024 il PIAO;
- ha adottato, con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 24/10/2023 il DUP 2024/2026;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.07 del 23/01/2024;
- ha adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato ed ha trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziate nel bilancio di previsione per gli anni 2024/2026;

Dato atto che dell'adozione del presente atto di programmazione triennale del fabbisogno del personale verrà data informazione ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria, firmatarie del CCNL del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", nonché alle RR.SS.UU.;

Acquisito sulla presente proposta:

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;
- il parere del Revisore dei Conti, verbale n. 09 del 06/06/2024, allegato al presente atto per farne

parte integrante e sostanziale;

Visti:

- Il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL.";
- Il D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Il C.C.N.L. vigente;
- Il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- Il D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione unanime favorevole, espressa nei modi e nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1. **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 15,72 % come da (Allegato A);
2. **di aggiornare** la dotazione organica dell'Ente (Allegato B);
3. **di aggiornare**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2024-2025-2026, come da (Allegato C), nonché il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2024-2025-2026, come da (Allegato C.1), con conseguente aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024 - 2026 quale sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO);
4. **di dare atto** che Piano è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
5. **di dare atto** che 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 e dal D.M. 17 marzo 2020;
6. **di dare atto** che la spesa derivante dalle assunzioni a tempo determinato/flessibili, per il 2024, non supera il tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;
7. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. **di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.;
10. **di dichiarare** con separata votazione unanime favorevole, resa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del citato decreto legislativo n. 267/2000..



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

Oggetto proposta di delibera:

Approvazione della dotazione organica, del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024 - 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Settimo San Pietro, 06.06.2024

IL RESPONSABILE

Gabriella PERRA

Parere ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000

Si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Settimo San Pietro, 06.06.2024

IL RESPONSABILE SERVIZI FINANZIARI

Manuela LOY



COMUNE DI SETTIMO SAN PIETRO

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 43 del 06/06/2024

OGGETTO:

Approvazione della dotazione organica, del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024 - 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Letto, approvato e sottoscritto.

segundo le firme

IL SINDACO	IL SEGRETARIO COMUNALE
PUDDU GIAN LUIGI	PIO PPO LUCIA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Lgs 82/2005).

Deliberazione della Giunta n. 43 del 06 giugno 2024

ANNO	2024	
POPOLAZIONE (abitanti)	FASCIA e) da 5.000,00 a 9.999	
VALORE SOGLIA 26,9 TAB1	26,90%	
SPESA PERSONALE 2023		1.092.080,88
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2021/2023 AL NETTO DEL FCDE		6.948.244,04
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	15,72%	
SPESA MASSIMA A REGIME TAB.1		2.198.207,21
SPESA PERSONALE 2018		1.187.666,19
MAX INCREMENTO 2024 26%		308.793,20
SPESA MASSIMA 2024 TAB.2		1.496.459,39
SPESA MASSIMA 2025 (A REGIME TAB.1)		2.198.207,21
SPESA MASSIMA 2026 (A REGIME TAB.1)		2.198.207,21

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 Decreto del 17.3.2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 Decreto 17.3.2020, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1

ALLEGATO B

DOTAZIONE ORGANICA

Area	Posti occupati	Posti da ricoprire previsti per il CapCoe (Del. G.C. n. 3/2024)	Posti da ricoprire con la presente programmazione	Totale posti previsti
Funzionari E.Q.	n. 8 a tempo pieno e indeterminato	n. 2 a tempo pieno e indeterminato		n. 10 a tempo pieno e indeterminato
Istruttori	n. 11 a tempo pieno e indeterminato		n. 2 a tempo pieno e indeterminato	n. 13 a tempo pieno e indeterminato
Esecutori esecutivi specializzati	n. 3 a tempo pieno e indeterminato			n. 3 a tempo pieno e indeterminato
Totale posti	n. 22 a tempo pieno e indeterminato	n. 2 a tempo pieno e indeterminato	n. 2 a tempo pieno e indeterminato	n. 26 a tempo pieno e indeterminato

ALLEGATO C

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

ANNO 2024

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Ufficio	Modalità di assunzione
Istruttori	1	Istruttore tecnico	Tecnico	scorrimento graduatorie/ concorso pubblico/mobilità
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Finanziario	scorrimento graduatorie/ concorso pubblico/mobilità

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

ALLEGATO C.1

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Area	Modalità di assunzione
Istruttori	1	Istruttore amministrativo contabile	Finanziaria	scorrimento graduatorie



Comune di Settimo San Pietro

Città Metropolitana di Cagliari

Piazza Sandro Pertini, 1 - 09060 Settimo San Pietro (CA)
protocollo@comune.settimosanpietro.ca.it | protocollo@pec.comune.settimosanpietro.ca.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 53 del 09/07/2024

Oggetto: Aggiornamento della dotazione organica, del piano triennale fabbisogni di personale 2024 - 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

Il giorno **nove luglio duemilaventiquattro**, con inizio alle ore **17:20** nella Sala di Giunta, si è riunita la Giunta Comunale alla presenza dei signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	Puddu Gian Luigi	Si	
Vicesindaco	CONCU ANTONIO	Si	
Assessore	ARBA MARIA RITA	Si	
Assessore	ATZORI STEFANO	Si	
Assessore	PITZALIS NICOLETTA	Si	

Presenti: **5**
Assenti: **0**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, **Dott.ssa Lucia Pioppo**.

Presiede la seduta il Sindaco, **Gian Luigi Puddu**, il quale, verificato il numero legale dei presenti, invita gli stessi alla discussione dell'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA l'allegata proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

RITENUTO dover provvedere in merito;

CON VOTAZIONE UNANIME, resa in forma palese;

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione, che forma parte integrante e sostanziale del presente provvedimento.

Oggetto: Aggiornamento della dotazione organica, del piano triennale fabbisogni di personale 2024 - 2026 e adeguamento della sezione 3.6 del piano integrato di attività e organizzazione (PIAO).

IL RESPONSABILE D'AREA

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto inoltre il DPR 24 giugno 2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, tra i quali figura il Piano dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Vista la deliberazione della G.C. n. 18 del 21 marzo 2024 avente ad oggetto "Approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2024 -2026 (PIAO).", in particolare la sezione 3 "Organizzazione e capitale umano" – sottosezione 3.3 "Piano triennale dei fabbisogni di personale";

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Vista la delibera di giunta n. 7 del 23 gennaio 2024, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili d'Area, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2024, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa

alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DPCM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 convertito in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista in questo senso la circolare attuativa del 13 maggio 2020 a firma del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n.226 del 11.09.2020, con la quale vengono fornite indicazioni per l'applicazione concreta del nuovo sistema di calcolo;

Visto il prospetto (allegato "A") dal quale si evince, ai sensi dell'art. 33 comma 2 del D.L. 30/04/2019, n. 34 e del D.M. 17 marzo 2020:

- che questo Ente rientra tra gli enti virtuosi avendo una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti pari a 15,72 % non superiore al valore soglia;
- che il limite alla spesa di personale per il triennio 2024/2026 è pari rispettivamente a euro 1.496.459,39 per l'anno 2024 e euro 2.198.207,21 per l'anno 2025 e 2026;

Dato atto che la spesa di personale programmata è:

- per l'anno 2024: euro 1.127.736,00
- per l'anno 2025: euro 1.127.736,00;
- per l'anno 2026: euro 1.127.736,00

Dato atto pertanto che:

- si rispetta il limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- si rispetta il limite della media del triennio 2011-2013 ex art. 1 comma 557 L. 296/2006;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) (Del. e la sua variazione);
- 2) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 3) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 4) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dal termine previsto e la loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113), il rispetto di tale vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento, l'effettuazione delle assunzioni;
- 5) si trovino in assenza dello stato di deficiarietà strutturale e di dissesto;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 43 del 06/06/2024 con la quale si approvava la dotazione organica dell'Ente e la programmazione dei fabbisogni di personale 2024/2026 prevedendo le assunzioni a tempo indeterminato e tempo pieno di n. 2 istruttori con profilo professionale rispettivamente di Istruttore tecnico da inquadrare presso l'Area Tecnica e Istruttore amministrativo contabile da inquadrare presso l'Area finanziaria, in quanto entrambi dimissionari per essere assunti presso altre P.A.;

Considerato che presso l'Area finanziaria si è dimesso successivamente un Funzionario, profilo professionale di contabile;

Atteso che entrambi i dimissionari inquadrati presso l'Area Finanziaria hanno diritto alla conservazione del posto per un arco temporale pari alla durata del periodo di prova formalmente prevista nell'amministrazione di destinazione;

Dato atto che occorre necessariamente rinforzare l'Area finanziaria in quanto allo stato attuale, la dotazione organica è coperta al 33,33 % del personale per le ragioni summenzionate;

Ritenuto pertanto di modificare la dotazione organica dell'ente nel seguente modo:

- sopprimendo presso l'Area tecnica un posto di Istruttore tecnico attualmente vacante la cui copertura era stata programmata con la delibera di G.C. n. 43 del 06/06/2024;
- istituendo presso l'Area finanziaria un Istruttore, profilo professionale di amministrativo contabile a tempo indeterminato e pieno;

Visto la dotazione organica dell'Ente secondo lo schema (Allegato B);

Dato atto:

- che per quanto concerne la copertura del posto di Istruttore amministrativo contabile, summenzionato, si può procedere alla programmazione della relativa assunzione a tempo indeterminato e pieno, mediante le fattispecie normativamente ammesse:
 - scorrimento di graduatoria di altre amministrazioni pubbliche
 - selezioni pubbliche;
 - mobilità ex articolo 30 D.lgs. 165/2001;

Dato atto che presso l'area Tecnica sono presenti due un'unità inquadrati nell'area degli operatori esperti profilo operaio;

Considerato che allo stato attuale uno degli operai è momentaneamente assente per cui si rende necessario prevedere la sua sostituzione, assumendo per quattro mesi un'unità (operaio) quale supporto provvisorio per garantire l'ordinaria amministrazione;

Ritenuto pertanto di aggiornare la programmazione dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026 (Allegato C), nonché di adeguare la programmazione delle assunzioni a tempo determinato e pieno (Allegato C.1) ai sensi dell'art. 36, comma 2 del D.lgs 165/2001;

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

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 2024-2026 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 2024-2026 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;

Evidenziato che questo Ente:

- rispetta i vincoli di pareggio di bilancio per gli anni l'anno 2024/2026;
- rispetta il contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011/2013 – Ai sensi dell'art. 1, commi 557, bis, ter e quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato da ultimo dalla L. 114/2014;
- ha altresì rispettato la medesima norma nell'anno 2023;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 131 del 19.12.2023 il piano di azioni positive per il triennio 2024/2026;
- ha adottato, con deliberazione di Giunta comunale n. 18 del 21/03/2024 il PIAO;
- ha adottato, con deliberazione di Consiglio comunale n. 25 del 24/10/2023 il DUO 2024/2026;
- ha effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale, ai sensi dell'art.33, comma 2, del d.lgs.165/2001, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.07 del 23/01/2024;

- ha adottato il bilancio preventivo, il conto consuntivo ed il conto consolidato ed ha trasmesso le informazioni sui conti consolidati alla banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2024/2026;

Dato atto che dell'adozione del presente atto di programmazione triennale del fabbisogno del personale verrà data informazione ai rappresentanti delle Organizzazioni Sindacali Territoriali di categoria, firmatarie del CCNL del Comparto "Regioni – Autonomie Locali", nonché alle RR.SS.UU.;

Acquisito sulla presente proposta:

- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile resi ai sensi dell'art. 49, c. 1, del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;
- il parere del Revisore dei Conti, verbale n. 10 del 09.07.2024, allegato al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Visti:

- Il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267 "Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli EE.LL.";
- Il D.Lgs. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 150/2009;
- Lo Statuto Comunale;
- Il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- Il C.C.N.L. vigente;
- Il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- Il D.M. 17 marzo 2020;

PROPRONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. **di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 15,72 % come da (Allegato A);
2. **di aggiornare** la dotazione organica dell'Ente (Allegato B);
3. **di aggiornare**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2024-2025-2026, come da (Allegato C), nonché il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2024-2025-2026, come da (Allegato C.1), con conseguente aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2024 - 2026 quale sezione 3.6 del Piano Integrato di attività e organizzazione (PIAO);
4. **di dare atto** che Piano è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
5. **di dare atto** che 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 e dal D.M. 17 marzo 2020;
6. **di dare atto** che la spesa derivante dalle assunzioni a tempo determinato/flessibili, per il 2024, non supera il tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009;
7. **di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni del personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
9. **di informare** dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.;

Infine, stante l'urgenza

PROPONE
ALLA GIUNTA COMUNALE

di dichiarare con separata e unanime votazione espressa nei modi e nelle forme di legge, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco f.to Gian Luigi Puddu	Il Segretario Comunale f.to Dott.ssa Lucia Pioppo
--	---

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Proposta di Delibera di Giunta n. 58 del 09/07/2024

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, si esprime **parere Favorevole**.

Note:

Settimo San Pietro, 09/07/2024

La Responsabile dell'Area Amministrativa

f.to Perra Gabriella

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Proposta di Delibera di Giunta n. 58 del 09/07/2024

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, si esprime parere **Favorevole**.

Note:

Settimo San Pietro, 09/07/2024

La Responsabile dell'Area Finanziaria

f.to Dott.ssa Manuela Loy

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva in data **09/07/2024** perché dichiarata **immediatamente eseguibile** (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Settimo San Pietro, 09/07/2024

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Lucia Pioppo

ATTESTAZIONE DI COPIA CONFORME

Delibera di Giunta n. **53** del **09/07/2024**.

Copia conforme all'originale informatico firmato digitalmente, realizzata ai sensi dell'art. 23 bis del D.Lgs. 82/2005 e successive modificazioni ed integrazioni. Gli originali dell'atto sono conservati presso gli archivi informatici dell'Ente.

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Lucia Pioppo

ANNO	2024	
POPOLAZIONE (abitanti)	FASCIA e) da 5.000,00 a 9.999	
VALORE SOGLIA 26,9 TAB1	26,90%	
SPESA PERSONALE 2023		1.092.080,88
MEDIA ENTRATE CORRENTI 2021/2023 AL NETTO DEL FCDE		6.948.244,04
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	15,72%	
SPESA MASSIMA A REGIME TAB.1		2.198.207,21
SPESA PERSONALE 2018		1.187.666,19
MAX INCREMENTO 2024 26%		308.793,20
SPESA MASSIMA 2024 TAB.2		1.496.459,39
SPESA MASSIMA 2025 (A REGIME TAB.1)		2.198.207,21
SPESA MASSIMA 2026 (A REGIME TAB.1)		2.198.207,21

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1 Decreto del 17.3.2020, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2 Decreto 17.3.2020, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1

ALLEGATO B

DOTAZIONE ORGANICA

Area	Posti occupati	Posti da ricoprire previsti per il CapCoe (Del. G.C. n. 3/2024)	Posti da ricoprire con la presente programmazione	Totale posti previsti
Funzionari e E.Q.	n. 8 a tempo indeterminato e pieno	n. 2 a tempo indeterminato e pieno		n. 10 a tempo indeterminato e pieno
Funzionari e E.Q.				
Istruttori	n. 12 a tempo indeterminato e pieno		n. 1 a tempo indeterminato e pieno	n. 13 a tempo indeterminato e pieno
Esecutori esecutivi specializzati	n. 3 a tempo indeterminato e pieno			n. 3 a tempo indeterminato e pieno
Totale posti	n. 23 a tempo indeterminato e pieno	n. 2 a tempo indeterminato e pieno	n. 1 a tempo indeterminato e pieno	n. 26 a tempo indeterminato e pieno

ALLEGATO C

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

ANNO 2024

ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Ufficio	Modalità di assunzione
Istruttore.	1	amministrativo contabile	Finanziario	scorrimento graduatorie/ concorso pubblico/mobilità

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

ALLEGATO C.1

ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO E TEMPO PIENO

Area	N. unità	Profilo professionale	Area	Modalità di assunzione
Operatori esperti	1	Operaio	Tecnica	scorrimento graduatorie/ somministrazione lavoro