

COMUNE DI BALLAO

Provincia del Sud Sardegna



SU COMUNU

Província de Sud Sardigna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 85 del 19-12-23

ORIGINALE

OGGETTO/CHISTIONI: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2024 - 2025 - 2026 E DOTAZIONE ORGANICA

L'anno duemilaventitre il giorno diciannove del mese di dicembre, in videoconferenza ai sensi della 'Disciplina delle sedute in videoconferenza e della registrazione delle riunioni', approvata C.C.13 DEL 09.04.2021, alle ore 18:30, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

FRONGIA GIAN FRANCO RAFFAELE	SINDACO	P
PILIA LEONARDO	VICESINDACO	P
SUNDAS CLARA	ASSESSORE	P
PALA IGNAZIO	ASSESSORE	A

Totale presenti n. 3 Totale assenti n. 1

Assiste alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE/SU SECRETARIU DOTT.SSA CAMBONI FRANCESCA.

Assume la presidenza DOTT. FRONGIA GIAN FRANCO RAFFAELE in qualità di SINDACO/SU SINDIGU.

Si certifica che la seduta si svolge in modalità telematica mediante collegamento in videoconferenza, in forma mista, in modalità sincrona tramite il software WHATSAPP.

Il Segretario comunale (**presente in sede**) certifica, inoltre, la partecipazione alla Giunta dei seguenti componenti:

SINDACO: Gian Franco Raffaele Frongia (**presente in sede**);

ASSESSORI: Leonardo Pilia e Clara Sundas (**collegati in videoconferenza**).

L'identità personale dei componenti collegati in videoconferenza nonché l'esito della votazione è stata accertata da parte del Segretario comunale, secondo le modalità indicate nell'Appendice del Regolamento per il funzionamento del Consiglio comunale sulla "Disciplina delle sedute in videoconferenza e della registrazione delle riunioni", approvata con delibera C.C. n.13 del 09/04/2021.

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATE:

- - la deliberazione della Giunta Comunale n. 93 del 28.12.2022 con la quale veniva approvato il Piano dei Fabbisogni del Personal 2023/2025;
- - la deliberazione della Giunta Comunale n. 8 del 31.01.2023 con la quale venivano approvate le integrazioni al Piano dei Fabbisogni del Personale 2023/2025;
- - la deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 06.06.2023 con la quale venivano approvate le integrazioni al Piano dei Fabbisogni del Personale 2023/2025;
- - la deliberazione della Giunta Comunale n. 64 del 24.10.2023 con la quale venivano approvate le integrazioni al Piano dei Fabbisogni del Personale 2023/2025;

VISTE:

- la delibera di giunta n. 69 del 07.11.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle verifiche effettuate dai Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione 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;
- la delibera di giunta n. 80 del 05.12.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2024/2026;

VISTA la deliberazione della G. C. n. 38 del 27.06.2023 avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2023- ART. 6, D.L. N. 80/2021 - (ENTI CON MENO DI 50 DIPENDENTI)";

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

PREMESSO CHE:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'articolo 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, statuisce che nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative. Nell'individuazione delle dotazioni organiche, le amministrazioni non possono determinare, in presenza di vacanze di organico, situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello dirigenziale. Ai fini della mobilità collettiva le amministrazioni effettuano annualmente rilevazioni delle eccedenze di personale su base territoriale per categoria o area, qualifica e profilo professionale. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- l'articolo 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce inoltre che gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'articolo 33 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, dispone che le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale, sono tenute ad osservare le procedure previste dallo stesso articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

RICORDATO CHE:

- l'art.1, comma 557, della legge 296/2006, il quale disponeva che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia;
- l'art.1, comma 557-bis della Legge 296/2006, precisa che costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art.110 del D.L. n.267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario

titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'Ente;

- l'art.1, comma 557-ter della Legge 296/2006 dispone che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art.76, comma 4, del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito, con modificazioni, dalla L. 6 agosto 2008, n.133, cioè il divieto "di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art.1, comma 557-quater della legge 296/2006 (introdotto dall'art.3, comma 5-bis, della legge n.114 del 2014), stabilisce che ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- l'art. 76, comma 7, della Legge n. 133/2008, come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge n. 183/2011 e dall'art.3, comma 5 bis, del dl n.90/2014, dispone: "fino all'emanazione del decreto di cui al comma 6 è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale";
- la legge n.208 del 28.12.2015 (legge stabilità 2016) all'art.1 commi 226, 227 e 228 stabilisce che le assunzioni del personale non dirigenziale a tempo indeterminato da parte degli enti locali nel triennio 2016/2017 e 2018 possono essere effettuate, per ognuno di tali anni, nel tetto del 25% della spesa del personale cessato nell'anno precedente. Questo principio conosce una deroga per le assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta per le quali rimangono invariate le percentuali previste nel D.L. 90/2014: 80% per gli anni 2016 e 2017 e 100% per l'anno 2018; con la conversione in legge n.160 del 07.08.2016 del decreto-legge 24 giugno 2016 n.113, la percentuale del 25% e' stata innalzata al 75% nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti e il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente per gli enti locali in condizioni di dissesto; con art.22 del d.l. n.50/2017 tale percentuale(75%) e' stata estesa ai comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, recita infatti al comma 2: "All'articolo 1, comma 228, secondo periodo, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, le parole "nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti" sono sostituite da: "nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018.".
- la legge di stabilità 2015 (n.190 del 23.12.2014) all'art.1 comma 424 stabiliva che per gli anni 2015 e 2016, le regioni e gli enti locali, destinassero le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità' la regione Sardegna in data 12.08.2016 ha pubblicato sul sito internet la comunicazione con la quale autorizza i comuni sardi ad assumere con le normali procedure essendo conclusa la fase uno della riforma degli enti locali e cioè la ricollocazione del personale delle aree vaste;
- l'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito in L. 183/2011 prevede che "costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale le disposizioni ivi presenti che stabiliscono limite di spesa come segue: ... possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio, di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009; per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta

per le stesse finalità nel triennio 2007-2009. Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28";

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

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

a)"Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art.6 comma 2D. Lgs. 165/2001);

b)"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art.6, comma 3);

c)"Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);

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

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

stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

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

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

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2024-2026, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

RICORDATO che questo ente:

- con deliberazione C.C. n. 16 del 04.07.2023 ha approvato il Rendiconto della gestione per l'esercizio 2022 ai sensi dell'art. 227, D.Lgs. n. 267/2000;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2022;
- risulta al di sotto del parametro limite, pari al 50% di incidenza delle spese di personale sulle spese correnti;
- ha mantenuto, nel corso dell'ultimo triennio, la riduzione della spesa di personale ai sensi del comma 557, art.1, della L. n. 296/2006;
- ha rispettato il limite di cui all'art. 1, comma 557, quater in quanto la spesa del personale per l'anno 2022 è stata inferiore a suddetto limite di spesa della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;
- si prevede il rispetto di tali limiti anche per l'anno 2024 e successivi;

ACCERTATO che il Comune di Ballao rientra nella fascia a), relativa ai Comuni con meno di 1.000 abitanti;

PRESO ATTO che a seguito di selezione pubblica espletata ai sensi dell'art. 3bis del D.L. n. 80/2021 è stata approvata con determinazione del Responsabile dell'Area Giuridico e Finanziaria n. 378 del 10.10.2023 la graduatoria di merito della figura relativa all'Area dei Funzionari ed Elevata Qualificazione – Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile ex cat. D1;

CONSIDERATO che la figura reclutata è stata assunta con decorrenza dal 06 novembre 2023 mentre il contratto della figura assunta con incarico ex art. 110 TUEL è in scadenza al 31.12.2023;

RAVVISATA la necessità di garantire la continuità dei servizi e nel contempo predisporre le attività per il passaggio di consegne delle procedure in essere in capo al nuovo personale che è stato assunto all'interno dell'Area Giuridico, Sociale, Economico e Finanziario, si ritiene opportuno prorogare il contratto in essere con l'istituto ex art. 110 TUEL fino al 31.03.2024;

PRESO ATTO che con domanda avente prot. 3769, del 05.10.2023 un dipendente con profilo professionale Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo Contabile, ex categoria giuridica C ha richiesto il collocamento a riposo con decorrenza dal 01.04.2024;

CONSIDERATO che nell'anno 2024 si ritiene opportuno provvedere alla assunzione di n. 1 dipendente in sostituzione del dipendente che ha richiesto il collocamento a riposo;

RAVVISATA la necessità di garantire la continuità dei servizi e nel contempo predisporre le attività per il passaggio di consegne delle procedure in essere in capo al nuovo personale che è stato assunto all'interno dell'Area Giuridico, Sociale, Economico e Finanziario, si ritiene opportuno procedere all'assunzione del dipendente con profilo professionale, Area degli Istruttori, Istruttore Amministrativo Contabile, ex categoria giuridica C, a far data dal mese di gennaio 2024;

PRESO ATTO che con determinazione del Responsabile dell'Area Giuridico e Finanziaria n. 309 del 14.09.2022 è stata approvata la graduatoria di merito relativa all'assunzione, con contratto di lavoro subordinato a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato, di n. 1 unità con profilo professionale di "operaio specializzato, muratore manutentore - motoseghista, con mansioni anche di necroforo" - categoria giuridica ed economica B3 - Da assegnare all'area tecnico-manutentiva;

CONSIDERATO, che con determinazione del Responsabile dell'Area Giuridico e Finanziaria n. 324 del 21.09.2022 è stata disposta l'assunzione del primo classificato nella graduatoria finale di merito, stipulando un contratto di lavoro a tempo parziale (18 ore settimanali) e indeterminato con decorrenza dal 22 settembre 2022, trasformato in rapporto di lavoro a tempo pieno con determinazione dirigenziale n. 227 del 06.07.2023, con decorrenza dal 10.07.2023;

RAVVISATA la necessità per l'anno 2024, di procedere all'assunzione di un ulteriore profilo professionale, Area degli Operatori Esperti, ex categoria giuridica B, si ritiene opportuno procedere all'assunzione del nuovo dipendente mediante scorrimento della sopra citata graduatoria, tutt'ora vigente;

EVIDENZIATA la necessità di prevedere per il 2024-2025-2026, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, il seguente fabbisogno a tempo indeterminato:

anno 2024:

- n. 1 istruttore amministrativo contabile Cat. C, a tempo pieno e indeterminato a far data dal mese di gennaio 2024, da assumere con tutte le modalità/procedure consentite dalla normativa vigente nel rispetto dei limiti assunzionali e di spesa del personale, da destinare all'Ufficio Finanziario;
- n. 1, Operatore Esperto, Area degli Operatori Esperti, ex categoria giuridica B;

anno 2025:

nessuna assunzione;

anno 2026:

nessuna assunzione;

VISTA la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024-2026 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

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

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

PRESO ATTO, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

CONSIDERATO che la spesa ricalcolata per effetto delle nuove assunzioni, a seguito delle disposizioni introdotte dall'art. 14-bis, c. 1, lett. a) e b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, è determinata nel rispetto del limite di spesa di cui all'art. 1) comma 557 della L. 296/2006 : media triennio 2011-2012 – 2013 € 382.304,15;

VISTI i seguenti prospetti esplicativi:

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ESPLETATE ANNO 2023

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	NOTE
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile ex cat. D1	Tempo pieno	Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria	Assunto
n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico ex cat. D1	Tempo pieno	Area Tecnica Manutentiva	Assunto
n. 1 Istruttore Tecnico Geometra ex cat. C1	Tempo pieno	Area Tecnica Manutentiva	Assunto
n. 1 Operatore Esperto	Trasformazione da Part-time 50% a full-time	Area Tecnica Manutentiva	Assunto

ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ESPLETATE ANNO 2023

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	NOTE
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile cat. D1	Tempo pieno	Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria	Figura professionale ricoperta con istituto art. 110, c. 1, TUEL

PREVISIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNI 2024-2026

Annualità 2024:

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' SELEZIONE	NOTE
n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile ex cat. C1	Tempo pieno	Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria	Mobilità volontaria o utilizzo graduatorie BIM	Procedura da espletare per l'anno 2024
n. 1 Operatore Esperto	Part-time 50%	Area Tecnico Manutentiva	Utilizzo graduatorie vigenti presso l'Ente	Procedura da espletare per l'anno 2024

Annualità 2025 -2026: nessuna assunzione

PREVISIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNI 2024-2026

Annualità 2024:

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' SELEZIONE	NOTE
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile cat. D1	Tempo pieno	Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria	Conferma figura professionale attualmente ricoperta ex art. 110, c. 1, TUEL	Procedura già in corso

Annualità 2025 – 2026: nessuna assunzione

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

DATO ATTO CHE:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 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 di cui all'all. B);

RITENUTO di provvedere in merito;

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

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

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

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

VISTI i pareri di regolarità tecnica e contabile;

CONSIDERATO che con il Decreto Crescita (D.L. n.34 del 30.04.2019 convertito nella L. del 28.06.2019 n.58) all'articolo 33 il legislatore ha introdotto una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In data 27.04.2020 è stato pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 il Decreto Interministeriale (Funzione pubblica, Economia e Interno) del 17 marzo 2020 che definisce le capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. Il decreto 17 marzo 2020 contiene le norme, attuative dell'articolo 33 del decreto-legge 34/2019, con le modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2020 (comma 853). In data 25 giugno 2020 è stato pubblicato il testo definitivo della circolare del Ministero per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze e il Ministero dell'interno, in attuazione dell'art.33 c.2 del D.L. 30 aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019 n.58, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. Il meccanismo prevede di utilizzare i dati dei rendiconti approvati che, a scorrimento, saranno di volta in volta diversi. Ogni anno, quindi, ci sarà la possibilità di ottenere un risultato differente di tale percentuale che porterà a capire quale margine assunzionale utilizzare ma solo per quell'anno. Alla data attuale essendo già stato approvato il Conto Consuntivo 2021, il turn-over del 2023/2025 si determina rapportando le spese di personale del 2021 alla media delle entrate correnti 2019-2020-2021 al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato ed eventualmente assestato nel bilancio di previsione 2021 nella parte corrente. Da questa percentuale si desume quanto poter assumere nel 2023/2025. Inoltre, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020. Questo fattore risulta considerato in deroga agli incrementi percentuali individuati dalle tabelle presenti nel Decreto. Il Comune di Ballao, in base alle nuove regole sulle capacità assunzionali contenute nei provvedimenti attuativi dell'articolo 33 del DL 34/2019, con le modifiche apportate dalla legge di Bilancio 2020 (comma 853), si trova al di sotto dei valori soglia di massima spesa del personale: come dimostrato nel Piano allegato. Questo gli consente di programmare nuove assunzioni incrementando la spesa del personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato nella Tabella 2 (di cui all'art. 5 del decreto 17 marzo 2020) o in deroga utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020. **Le nuove assunzioni dovranno comunque essere programmate garantendo il rispetto del valore-soglia.**

RILEVATO che con delibera di giunta n. 69 del 07.11.2023, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle verifiche effettuate dai Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione 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;

VISTO infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

ACQUISITO il parere favorevole dell'organo di revisione, con il quale viene asseverato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, verbale n. 35 del 14.12.2023 Prot n.5066 del 14.12.2023;

ACQUISITI i pareri favorevoli, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, di regolarità tecnica e contabile resi dal Responsabile dell'Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria;

Con voti favorevoli unanimi espressi in forma palese ai sensi di legge,

DELIBERA

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, e ai sensi dell'art.91, comma 1, del D.Lgs n.267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2024-2026.

DI RIDETERMINARE la dotazione organica dell'Ente come da prospetto allegato alla presente;

DI DARE ATTO che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2025-2026, come sopra modificato, risulta così determinato come dalle seguenti tabelle:

PREVISIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNI 2024-2026

Annualità 2024:

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' SELEZIONE	NOTE
n. 1 Istruttore Amministrativo-Contabile ex cat. C1	Tempo pieno	Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria	Mobilità volontaria o utilizzo graduatorie BIM	Procedura da espletare per l'anno 2024
n. 1 Operatore Esperto	Part-time 50%	Area Tecnico Manutentiva	Utilizzo graduatorie vigente presso l'Ente	Procedura da espletare per l'anno 2024

Annualità 2025 -2026: nessuna assunzione

PREVISIONE ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO ANNI 2024-2026

Annualità 2024:

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' SELEZIONE	NOTE
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo-Contabile cat. D1	Tempo pieno	Area Giuridico Sociale Economico Finanziaria	Conferma figura professionale attualmente ricoperta ex art. 110, c. 1, TUEL	Procedura già in corso

Annualità 2025 - 2026: nessuna assunzione

DI NON AVVALERSI della facoltà concessa dalla Legge n. 56/2019, in particolare dall'art. 3 comma 8 ai sensi del quale "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31 dicembre 2024, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.";

DI AVVALERSI dell'istituto offerto dall'art. 3bis "Selezioni uniche per la formazione di elenchi di idonei all'assunzione nei ruoli dell'amministrazione degli enti locali" del D.L. n. 80/2021;

DI DARE ATTO CHE:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 562, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- il presente piano è parte integrante dell'apposita sezione "Fabbisogni di personale" del PIAO - Piano integrato di attività e organizzazione;

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024 – 2026 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano, tramite il portale internet SICO, come indicato nella circolare;

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

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

DI DICHIARARE l'atto, data l'urgenza, con votazione separata unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000

COMUNE DI BALLAO

Provincia del Sud Sardegna



SU COMUNU

Provincia de Sud Sardinia

**DELIBERA GIUNTA COMUNALE
N. 85 del 19/12/2023**

OGGETTO/CHISTIONI:

PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2024 - 2025 - 2026 E DOTAZIONE ORGANICA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

**IL SINDACO/SU SINDIGU
DOTT. GIAN FRANCO RAFFAELE FRONGIA**

**IL SEGRETARIO COMUNALE/SU SECRETARIU
DOTT.SSA FRANCESCA CAMBONI**

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