



CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NUMERO 19 DEL 31-01-2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO FABBISOGNO PERSONALE 2023-2025

L'anno duemilaventitre, il giorno trentuno del mese di Gennaio, con inizio alle ore 17:32, in Videoconferenza si è riunita la Giunta comunale composta dal Sindaco e dai sotto elencati Assessori:

Cognome e Nome	Referenza	Presente	Assente
MORITTU PIETRO	Sindaco	X	
STIVALETTA MICHELE	Vice Sindaco	X	
PUDDU KATIA	Assessore	X	
MELI GIORGIA	Assessore	X	
MELAS ANTONIETTA	Assessore	X	
PORCU PIERANGELO	Assessore	X	
MUREDDU MANOLO	Assessore	X	
GIBILLINI ROBERTO	Assessore	X	

N° Presenti: 8 – N° Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale: Dott.ssa MARCELLO ANTONELLA

Il Sindaco Dott. PIETRO MORITTU, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione formulata dal SETTORE 4 di seguito riportata;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Ad unanimità di voti

DELIBERA

Di approvare la seguente proposta di deliberazione:

IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze 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 pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- ai sensi dell'art. 89, comma 5, del T.U.E.L. i comuni, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti dissestati e strutturalmente deficitari, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e alla 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;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, *“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 di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATO

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale, *“l e amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente*;
- l'art. 6-ter del D. lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, recante disposizioni sulle linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno di personale;

DATO ATTO

- che in sede di definizione di detto piano, ciascuna amministrazione indica la consistenza della propria dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 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. (...)
6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

CONSIDERATO

- che il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante modifiche e integrazioni al D. lgs. 165/2001, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche” ha modificato, superandolo, il concetto di “dotazione organica”, dovendosi tradurre, d’ora in avanti, non già come elenco delle figure professionali assegnate a ciascun settore, area o servizio, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tal fine tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali, di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006;
- che il D.L. 30 aprile 2019, n. 34, è intervenuto, con l’art. 33, a modificare la disciplina relativa alle capacità assunzionali superando la logica del turn over a favore di quella della sostenibilità finanziaria, ferma restando, anche in questo caso, la perdurante applicazione dei tetti di spesa stabiliti dall’art. 1, comma 557, della legge 296/2006;

DATO ATTO che ai sensi dell’art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, infatti:

“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.”

CONSIDERATO

- che il richiamato parametro della sostenibilità non ha comportato, come detto, l’abrogazione tacita delle norme sul contenimento della spesa, aggiungendosi ai parametri individuati dall’art. 1, comma 557 della legge finanziaria 2007;
- che in attuazione delle disposizioni contenute nel D.L. 34/2019, il 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro per la Funzione Pubblica recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, ai sensi del quale, con decorrenza 20 aprile 2020, è possibile determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, facendo riferimento al nuovo sistema di

determinazione delle soglie di virtuosità degli enti locali, introducendo così una deroga, soltanto apparente, ai limiti di cui alla legge finanziaria del 2007;

- che la deroga deve essere interpretata, secondo l'orientamento ormai consolidato anche della Giurisprudenza contabile (*ex plurimis*, Sezione Regionale di controllo Lombardia n. 164/2020), tenendo conto della diversa finalità che le disposizioni perseguono: difatti la nuova norma mira a responsabilizzare gli enti sulla previa verifica della sostenibilità della spesa di personale a tempo indeterminato, spesa – questa – destinata a storicizzarsi; al contrario l'obbligo di contenimento espresso dal richiamo dell'art. 1, comma 557 quater, in particolare, è rivolto all'intero aggregato “spesa di personale” che deve attenersi al rispetto del tetto fissato nella media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011- 2013;

DATO ATTO

- che proprio al fine di regolare tale potenziale interferenza tra le due discipline, l'art. 7 del D.M 17 marzo 2020 ha espressamente previsto che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5(per i comuni che presentano un'incidenza di spesa del personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia), non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa stabilito dal comma 557 quater e dal comma 562 della legge 27 dicembre 2006, 296;

CONSIDERATO

- che il D.M. 17 marzo 2020 citato pertanto individui, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa, basato sulla individuazione di valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

DATO ATTO

- che il comune di Carbonia, in base ai parametri del citato D.M., è classificato come comune virtuoso, il cui rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si situa ben al di sotto del tetto percentuale stabilito per la fascia demografica dei comuni con popolazione tra i 10.000 e i 30.000 abitanti, pari al 27%, essendo pari al 15,54%;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), recante la disciplina vincolistica in materia di spese di personale, ai sensi del quale:

- *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 (comma 557);*

- 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'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” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- 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 legge di modifica (comma 557-quater) - triennio 2011-2013;

RICHIAMATO

- altresì, l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, rubricato “*Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*, ai sensi del quale:

“*A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli [articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300](#), e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'[articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli [articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), 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. 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 rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma 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. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'[articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 \(107\)](#), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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 nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'[articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'[articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'[articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267](#). Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'[articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266](#). Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal [comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005](#), e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'[art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011](#), il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'[articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 9 agosto 2013, n. 98](#). Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'[articolo 38, commi 13-bis e seguenti](#). Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'[art. 163, comma 3, lettera a\), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163](#). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. 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;*

DATO ATTO

- che non sono previste, nella programmazione 2023-2025 allegata al presente provvedimento, nuove assunzioni a tempo determinato, e si procederà alla mera sostituzione delle risorse umane che, già assunte nella annualità precedenti per l'attuazione di servizi o progetti etero-finanziati nell'ambito delle politiche sociali, verranno a cessare per decorrenza del termine massimo di durata del contratto o per cessazione anticipata del rapporto di lavoro per altra causa (dimissioni, ad esempio, per presa di servizio presso altro ente);
- che con la programmazione 2022- 2024 approvata con D.G.C. n. 17 del 1 marzo 2022, come modificata con Delibere di Giunta comunale nn. 254 e 268 rispettivamente del 28 novembre 2022 e

del 6 dicembre 2022;

- che le assunzioni previste nella programmazione 2022-2024 sono state portate a termine, eccezion fatta per l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico ingegnere, cat. D, posizione economica D1, la cui procedura di selezione è attualmente pendente e un esecutore di cat. B la cui selezione è stata avviata dal locale Centro per l'impiego mediante scorrimento delle liste;

VISTE

- le note prott. 1696 dell'11 gennaio 2023 e 1985 del 12 gennaio 2023 con le quali il Dirigente del Servizio finanziario ha comunicato che, in ragione delle criticità emerse in sede di predisposizione del progetto di bilancio, la spesa di personale sostenibile nel triennio 2023-2025 non può superare, allo stato attuale, l'importo pari a € 50.000,00 per il 2023, € 338.000,00 per il 2024 e € 353.000,00 nel 2025 a fronte di quanto necessario per dar corso alla sostituzione di tutte le risorse che verranno a cessare nel corso del medesimo triennio, pari, rispettivamente a 287.000,00 per il 2023, € 544.00,00 per il 2024, € 588.000,00 per il 2025;

CONSIDERATO

- che le criticità del bilancio impongono all'Amministrazione di provvedere in questa sede ad una programmazione oculata delle assunzioni, funzionale in ogni caso a garantire la continuità dell'azione amministrativa e l'attuazione del DUP;
- che tale programmazione può essere aggiornata nel corso del triennio, qualora gli scenari finanziari dovessero modificarsi e/o l'Ente dovesse reperire ulteriori risorse di natura stabile o meno, con possibilità di anticipare le eventuali assunzioni previste per il 2024/2025;

DATO ATTO

- che nel 2023 è prevista l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico ingegnere, cat. D per il II settore, già autorizzata con la programmazione 2022-2024, e l'assunzione di un esecutore di cat. B destinato al primo settore;
- che il 31.05.2023 cessa l'incarico di un Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, T.U.E.L. e che la presente programmazione prevede la spesa per la copertura del posto per il prossimo triennio;
- di programmare le ulteriori assunzioni con decorrenza dal 01.01.2024;

DATO ATTO

- che nella predisposizione della presente programmazione si è tenuto conto delle esigenze manifestate da ogni settore, anche in relazione agli obiettivi, di carattere straordinario, che l'Amministrazione è chiamata a raggiungere nell'ambito dell'attuazione del PNRR;

RITENUTO

- alla luce delle sopra riportato, di programmare il fabbisogno del personale del triennio 2023-2025 prevedendo l'assunzione delle seguenti risorse:

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69

	amministrativo contabile – cat. Protetta I settore				
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

RITENUTO

- sulla base delle esigenze dettate dagli obiettivi strategici del Comune di Carbonia e dalla necessità di assicurare la funzionalità dei servizi, della situazione contingente del personale attualmente presente in servizio, di procedere all'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2023-2025;

ATTESO

- che il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale verrà verificato di volta in volta in sede di assunzione rispetto ai seguenti obblighi:
 - rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
 - rispetto del vincolo del contenimento della spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come sopra già precisato;
 - approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;

DATO ATTO

- che la presente programmazione rispetta i limiti imposti sia dalla legge 296/2006, art. 1, commi 557 e seguenti, nonché dalle nuove disposizioni, in materia di capacità assunzioni, di cui al D.L. 34/2019 successivo Decreto attuativo 17 marzo 2020;

CONSIDERATO

- altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'anno 2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

VERIFICATO

- che in relazione all'ultimo rendiconto approvato (consuntivo anno 2021) la situazione finanziaria dell'Ente, e delle spese di personale certificate dai rendiconti, risulta dalla tabella allegata al presente provvedimento e che il Comune di Carbonia si colloca al di sotto del valore soglia definito dal suddetto

DM 17 marzo 2020;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO il C.C.N.L. vigente,

VISTI

il D.lgs. 18.08.2000, n. 267 recante il Testo Unico degli Enti Locali

il D. lgs. 30.03.2001 n. 165 recante il Testo Unico sul Pubblico Impiego;

VISTO, altresì, lo Statuto comunale;

Tutto ciò premesso e considerato

PROPONE

Le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente provvedimento

1. Di approvare il piano del fabbisogno del personale 2023-2025 e i suoi allegati, rispettivamente, prospetto limiti di spesa art. 1, comma 557, legge 296/2006; prospetto limite capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
2. Di prevedere le seguenti assunzioni nel triennio 2023-2025

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

3. Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, rispetta i limiti di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e seguenti nonché il tetto delle capacità assunzionali individuate ai sensi del D.M. 17 marzo 20220;
4. Di inviare la presente proposta al Collegio dei Revisori per il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001;
5. Di demandare al Dirigente del IV settore gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;

Il Sindaco

Pietro Morittu

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
Dott. PIETRO MORITTU

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa ANTONELLA MARCELLO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa



CITTÀ DI CARBONIA

PROVINCIA DEL SUD SARDEGNA

Piano dei fabbisogni di personale Periodo 2023-2025

Piano adottato, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, con delibera G.C. n. 19 del 31.01.2023

Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata, infatti, fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

Il presente piano, relativo al periodo 2023-2025, aggiorna e ridefinisce la programmazione dei fabbisogni precedentemente adottata con deliberazione G.C. n. 17 del 1.03.2022, modificata con D.G.C. n. 254/2022 e n. 268/2022

La programmazione tiene conto del nuovo quadro normativo, come modificato a seguito delle disposizioni legislative intervenute, con il d.lgs. n. 75/2017 e con il D.M. 17 marzo 2020, recanti disposizioni in materia di reclutamento del personale a tempo indeterminato negli enti locali..

L'art. 4 del decreto interviene sull'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 affidando al piano triennale dei fabbisogni di personale il raggiungimento dell'obiettivo del superamento della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Pur non esistendo una definizione normativa di "dotazione organica" essa - si può affermare - costituisce un documento di programmazione del personale nel quale viene riportato il complesso delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale, necessarie allo svolgimento dell'attività dell'ente per il conseguimento degli obiettivi e delle finalità istituzionali.

L'art. 4 del D. Lgs. 75/2017 stabilisce che il fabbisogno è predisposto dai singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto

con il Ministero dell'economia e finanze, nonché d'intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Il Ministro per la semplificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 75/2017, ha adottato le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA”* (pubblicate in GURI n. 173/2018) al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

Nelle suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l'adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell'art. 6 del D. lgs. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane;
- La nuova dotazione organica individua **una spesa potenziale massima** imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione:
 - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
 - b) indicando nel piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;

La spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima.

Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso e in particolare, sono indicate:

- le spese per il personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando).
- Spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
- Spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano;
- Risparmi derivanti da cessazioni da rapporti di lavoro a tempo determinato relativi all'anno precedente;
- Assunzioni di categorie protette che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- Spese connesse a eventuali procedure di mobilità.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione della normativa in virtù della quale è possibile procedere alle assunzioni programmate se le condizioni sotto riportate sono tutte soddisfatte:

Adempimento		Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le PP.AA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni <i>"non possono assumere nuovo personale"</i> (art. 6, c. 6, D. Lgs. n. 165/2001).	Art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; Art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; Art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; Comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, <i>"non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"</i> (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	Art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; Circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

	uomini e donne		
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano della performance” ----- NB: l’art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferir incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati” (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	Art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; Art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione autonoma e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	Art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; Art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; Circolare RGS 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione 5/2014.
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno		Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000
i)	Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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		Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58

Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente. Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

“557. 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 organici;*
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.”.*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”*

Con il D. Lgs 75/2017, e con il D.L. 34/2019 poi, la programmazione della spesa del personale soggiace a diversi ed ulteriori vincoli, basati sul concetto di sostenibilità finanziaria della spesa del personale.

Il nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionali, introdotto con il D.L. 34/2019 non ha formalmente abrogato le disposizioni della legge 296/2006. Si ritiene che l’obbligo di verifica

del rispetto del limite di spesa stabilito individuando il biennio 2011-2013 quale tetto per la verifica debba essere ancora osservato. Alla presente programmazione viene infatti allegato il prospetto del rispetto dei limiti ai sensi del comma 557 della legge 296/2006., fermo restando che in base all'art. 33 del D.L. 34/2019 i comuni possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'Amministrazione, non superiore al valore soglia definito dal D.M. 17 marzo 2020, adottato in attuazione del citato D.L. Conferma se ne trae dal comma 2 dell'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34.

Il superamento della “dotazione organica” e le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche “DL34/2019”) ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...”*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

In base al D.M. 27 marzo 2020 il comune di Carbonia si colloca nella categoria dei comuni c.d. virtuosi, il cui rapporto fra spesa del personale e entrate correnti come risultanti dall'ultimo rendiconto approvato (2021) risulta inferiore ai valori soglia, per fascia demografica, individuati dalle tabelle 1 e 3 del medesimo Decreto.

Come si evince dal prospetto allegato alla programmazione del fabbisogno 2023-2025, il comune di Carbonia si colloca abbondantemente sotto il valore soglia stabilito per i comuni con un numero di abitanti compreso tra i 10.000 e 59.999 (lett. f, art. 4, D.M. 17 marzo 2020), pari al 27%. La percentuale pari al 19,13%. nella 'programmazione 2021-2023, come si vedrà, è ulteriormente diminuita.

Nel programmare il fabbisogno i comuni virtuosi devono attenersi alle seguenti prescrizioni:

- possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, per effettuare assunzioni a tempo indeterminato, fino ad un valore complessivo della stessa, rapportato alle entrate correnti, non superiore al valore consentito applicando la soglia più bassa tra le tabelle 1 e 3 del D.M. 27 marzo 2020;
- per gli anni 2020/2024 l'incremento di cui sopra non può però, contestualmente, essere più alto di determinate percentuali stabilite nella tabella n. 2 del medesimo decreto, da applicare alle spese di personale del 2018.

Tali ultime percentuali, per i comuni della fascia demografica f) sono così definite:

Tabella 2 D.M. 27 marzo 2020

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	9,0%	16%	19%	21%	22%

Inoltre, fino al 2024 si possono utilizzare le capacità assunzionali residue nei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi di tabella 2, ma non in deroga alla spesa massima consentita entro il valore soglia.

Per calcolare la virtuosità o meno di un comune, sembra pertanto consolidarsi l'orientamento, anche da parte delle sezioni regionali della Corte dei conti, che richiede di fare riferimento ai dati del rendiconto cronologicamente «più vicino» al momento in cui si avviano le assunzioni. Il principio, che è stato esplicitato nella delibera della Sezione Emilia-Romagna n. 55/2020, per la verità con riferimento al caso di un comune della fascia intermedia, è supportato da un approccio letterale al testo della norma, ed è riconosciuto come il più ragionevole.

Alla luce di quanto sopra, i dati da considerare ai fini del calcolo del limite di spesa sono quelli risultanti dal rendiconto del 2021, approvato con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 23 del 29 aprile 2022.

Di conseguenza, sulla base di tale rendiconto, si deve fare riferimento ai seguenti valori: spese di personale sostenute nel 2021 da rapportare alla media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti (primi tre titoli delle entrate) relative agli ultimi tre rendiconti e, pertanto, agli anni 2019, 2020, 2021, al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio 2022, eventualmente assestato.

spesa personale ultimo rendiconto	Anno	Importo
	2021	€ 5.404.804,69
Entrate correnti rendiconti ultimo triennio	2021	€ 40.489.004,03
	2020	€ 35.555.063,86
	2019	€ 35.968.760,05
Media Aritmetica degli accertamenti	-	€ 37.337.609,31
FCDE stanziato nel bilancio di previsione	2022	€ 2.563.767,53 €
Media aritmetica entrate correnti al netto FCDE	2022	€ 34.773.841,78 €

Rapporto effettivo spesa di personale e entrate correnti		15,54%
Valore soglia del rapporto spesa personale e entrate correnti nette Tabella 1 DM 2020		27%
Valore sogli massimo Tabella 3 DM 2020		31%

Svolta questa verifica, occorre altresì accertare il valore restituito dalla Tabella 2 del D.M.

Se questo dato risulta inferiore a quello definito dal calcolo principale, ne costituisce una limitazione.

Ai sensi dell'art. 5, infatti: *«in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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 Tabella 2».*

È importante sottolineare che la norma non individua, quale base di calcolo per l'individuazione del nuovo tetto di spesa di personale quella risultante dall'ultimo bilancio consuntivo, bensì quella sostenuta, indefettibilmente, nel 2018, che per il comune di Carbonia ammonta a € **6.021.493,95**.

Ciò detto, è altresì importante evidenziare che la potenzialità espansiva della spesa dei comuni virtuosi potrà esplicare i suoi effetti soltanto gradualmente, secondo incrementi massimi annuali così come indicati nell'art. 5 del Decreto.

Con riferimento alle sopra citate norme il presente piano dovrà muoversi all'interno delle seguenti coordinate:

- dare corso al completamento delle procedure avviate per la copertura dei posti programmati con la precedente programmazione 2022/2024. È infatti in corso di definizione l'assunzione di un operatore esecutivo di cat. B, posizione economica B1, mediante scorrimento dalle liste di collocamento del Centro per l'impiego, nonché l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico ingegnere, da inquadrare nella cat. D, posizione economica D1;
- dare corso ad eventuali nuove assunzioni a valere sulle cessazioni del prossimo triennio nei limiti delle risorse assunzionali e di bilancio disponibili a legislazione vigente;
- monitorare l'eventuale scopertura delle quote d'obbligo riservate alle categorie protette in considerazione del fatto che nel 2022 è avvenuta la cessazione di una figura appartenente a tale categoria (oltre alle due cessate negli anni precedenti) e che si potrebbe determinare la necessità di reintegrarne il numero in stretta connessione con l'andamento della consistenza del personale.

In merito a quest'ultimo punto, si ricorda che la pubblica amministrazione è tenuta ad assumere persone con disabilità nella quota d'obbligo prevista dalla normativa e ad osservare precisi vincoli per effettuare le assunzioni in conformità a quanto previsto dall'art. 35 del Decreto Legislativo n. 165/2001 in tema di procedure per le assunzioni presso le pubbliche amministrazioni. L'art. 3 della legge 68/99 prevede infatti che i datori di lavoro, pubblici, come quelli privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori invalidi nella seguente misura:

- a) 7% dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- b) 2 lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- c) 1 lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Le persone con disabilità in età lavorativa (che abbiano compiuto i 18 anni e che non abbiano raggiunto l'età pensionabile) e disoccupate possono essere assunte presso i datori di lavoro pubblici purché appartenenti ad una delle seguenti categorie:

- invalidi civili (persone affette da minorazioni fisiche, psichiche o sensoriali o portatrici di handicap intellettivo) con un riconoscimento di invalidità superiore al 45%, nonché alle persone nelle condizioni di cui all'art. 1 – comma 1 della Legge n. 222/1984. L'art. 2 del Decreto Legislativo n. 151 del 14 settembre 2015, emanato in attuazione della legge n. 183/2014 (Jobs Act) ha modificato l'art. 1 – comma 1, lettera a) della legge n. 68/99 ampliando la platea degli aventi diritto alle persone la cui capacità di lavoro, in occupazioni confacenti alle proprie attitudini, sia ridotta in modo permanente a causa di infermità o difetto fisico o mentale, a meno di un terzo (percettori di assegno ordinario di invalidità di cui all'art. 1, comma 1, della legge 12 giugno 1984, n. 222);
- invalidi del lavoro (con un riconoscimento di invalidità INAIL superiore al 33%);
- non vedenti (persone colpite da cecità assoluta o che hanno un residuo visivo non superiore ad un decimo ad entrambi gli occhi);
- sordi (persone colpite da sordità alla nascita o prima dell'apprendimento della lingua parlata).

La quota d'obbligo è calcolata sulla scopertura dell'organico, attualmente pertanto nella misura di n. 2 unità, di cui una, selezionata dal centro per l'impiego mediante avviamento delle liste, prenderà servizio presumibilmente il 01.03.2023. nel corso del 2023. Tuttavia si verificheranno ulteriore due scoperture.

Riprendendo il discorso dei limiti assunzionali si può infine affermare che da una lettura sistematica del Dm 17 marzo 2020 i Comuni virtuosi possono sfruttare tutto lo spazio disponibile fino a quel valore soglia "per assunzioni di personale a tempo indeterminato". Unico limite è che fino al 2025 questo incremento viene calmierato dalle percentuali presenti in Tabella 2. Il calcolo del rapporto viene effettuato sulla base delle spese di personale dell'ultimo rendiconto e della media delle entrate

degli ultimi tre rendiconti al netto del FCDE stanziato nell'ultimo anno consuntivato. E' quindi evidente come occorra ragionare sui dati certi, quelli dell'ultimo rendiconto approvato. Lo spazio che si crea rispetto al valore soglia, quindi, è uno spazio da destinare ad assunzioni a tempo indeterminato in un'ottica espansiva.

Tale astratta possibilità deve tuttavia essere rapportata alle effettive disponibilità in bilancio e, come si vedrà, soprattutto per il 2023, con la programmazione del prossimo triennio.

Alla data odierna quindi, i limiti per nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato sono quelli indicati nella successiva **tavola**

Incremento teorico massimo	3.984.132,59 €
Sommatoria spesa ultimo rendiconto e incremento da Tabella 1	9.388.937,28 €
% massima di incremento spesa personale da tabella 2 nel 2022	19%
Incremento annuo spesa in sede di prima applicazione Tabella 2 DM	1.144.083,85 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento tabella 2 e resti assunzionali	7.165.577,80
confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM	7.165.577,80
Limite di spesa per il personale 2023	7.165.577,80

Come già anticipato, e come si preciserà ulteriormente nel prosieguo, il parametro della sostenibilità non ha abrogato i limiti di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006.

La spesa di personale: le componenti

Svolte queste osservazioni sulle facoltà assunzionali, occorre dare atto della componenti da considerare per la determinazione della spesa ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell'amministrazione corrisposti ai lavoratori

socialmente utili;

- spese sostenute dall'ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall'art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
 - Irap;
 - oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
 - somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Le componenti da escludere dall'ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
 - spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale con rimborso dal Ministero dell'interno;
 - spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l'esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
 - oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
 - spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo;
 - spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
 - spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
 - incentivi per la progettazione;
 - incentivi per il recupero ICI;

- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Assunzioni di personale a tempo determinato

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono *“soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”*.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, 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. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 60, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, conferma le fattispecie esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015. Nella sottostante tabella si riportano invece le condizioni al rispetto delle quali sono subordinate le assunzioni a tempo determinato:

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013(p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017

Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art.5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114
---	---

Esclusione dai vincoli di cui al comma 28, dell'art. 9 del D.L. 78/2010:

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n.113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017

L'Organizzazione.

La situazione di partenza, da cui muove la presente programmazione, viene di seguito descritta con riferimento alle seguenti voci:

1. organici;
2. organigramma;
3. turn-over del personale dal 2017 ad oggi;
4. andamento della spesa di personale;
5. cessazioni

Organico

La struttura burocratica del Comune di Carbonia è articolata come segue:
Segreteria Generale, retta dal Segretario dell'Ente;

Settori retti dai dirigenti;

Uffici

Unità di progetto

Unità di staff.

I Settori in cui si articola la macrostruttura sono cinque:

- 1) PRIMO SETTORE
- 2) SECONDO SETTORE
- 3) TERZO SETTORE
- 4) QUARTO SETTORE
- 5) CORPO POLIZIA LOCALE
- 6) UFFICIO DI GABINETTO DEL SINDACO

Gli Uffici sono unità organizzative di base, all'interno del Settore, preposte allo svolgimento di specifiche attività nell'ambito delle funzioni attribuite al Settore. L'organizzazione interna ai Settori è adottata, con atto formale, dal relativo dirigente, previo confronto con il Segretario generale, ed è comunicata tempestivamente all'ufficio personale.

Le Unità di progetto (eventuali) sono unità organizzative speciali e/o temporanee istituite con provvedimento del Segretario generale, su indirizzo del Sindaco, al fine dello sviluppo o della gestione di specifici progetti, programmi o per il raggiungimento di obiettivi determinati.

Gli Uffici di staff e uffici di gabinetto (eventuali), sono istituiti ai sensi dell'art. 90 del D. Lgs.267/2000.

Con deliberazione della G.C. 39 del 23 aprile 2020 è stata approvata la macrostruttura dell'Ente e sono state definite le funzioni comuni a tutti i Settori e proprie di ciascuno.

La rappresentazione grafica della macrostruttura è riportata nella tabella sottostante

Alla data del 01.01.2023 l'organico di personale in servizio presso il Comune di Carbonia è di 135 unità di cui:

- 1 in comando presso altro Ente;
- 2 in aspettativa non retribuita;
- 1 dipendenti a tempo determinato ex art. 90 del D. Lgs. 267/2000;
- . 6 dipendenti a tempo determinato;

Nella tabella sottostante è riassunta la dotazione organica dell'Ente (ossia il numero di dipendenti in servizio alla data del 01.01.2023 oltre le assunzioni previste nel programma triennale del fabbisogno di personale nel triennio 2023-2025) distinto per categorie e qualifiche:

	PERSONALE AL 01.01.2023	CESSAZIONI PRESUNTE ANNO 2023	ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2023	CESSAZIONI PRESUNTE NEL 2024	ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2024	CESSAZIONI PRESUNTE NEL 2025	ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL 2025
DIRIGENTI	5	1	1	0	0	0	0
CAT. D	47	2	0	2	1	1	1
CAT. C	56	3	0	1	5	0	0
CAT. B	26	1	0	3	1	4	1
CAT. A	1	0	0	0	0	0	0
TOTALI	135	7	1	6	7	5	2

Nella tabella sottostante è riportata la ripartizione della dotazione di personale in servizio tra i settori della macrostruttura:

SETTORE	DIRIGENTI	D	C	B3	B1	A	TOTALE
PRIMO	1	6	12	10	3	0	32
SECONDO	1 ex art. 110 del D, LGs. 267/2000	13 (di cui 1 in aspettativa per incarico dirigenziale ex art. 110 di cui uno presso il Comune di Carbonia;)	9	0	9	1	33
TERZO	1	6	11	3	1	0	22
QUARTO	1	21 (di cui: 1 in comando; 2 a tempo determinato fondi RIPAM)	6	0	0	0	28
POLIZIA LOCALE	1 (incarico ex art. 110 del D. Lgs. 267/2000)	0	17	0	0	0	18
STAFF	Interim	1	1 (a tempo determinato ex art.	0	0	0	2

			90)				
TOTALI	5	47	56	13	13	1	135

Turn-over del personale

La **tavola 3** rappresenta il turn-over del personale dal 2015 ad oggi. Essa indica, per livello di inquadramento giuridico, le cessazioni, le acquisizioni e la relativa differenza.

Tavola 3
Turn over personale periodo 2015-2022¹

Livello giuridico	Cessazioni (-)				Acquisizioni (+)				Saldo
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altre cessazioni art. 90	totale	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Altre assunzioni art. 90	Totale	Acquisizioni/cessazioni
DIR	5	0	0	5	3	2	0	5	0
CAT D	7	0	2	9	11	3	0	14	5
CAT C	24	5	0	29	22	2	2	26	-3
CAT B	31	0	0	31	13	0	0	13	-18
CAT A	3	0	0	3	0	0	0	0	-3
TOTALE	70	5	2	77	49	7	2	58	-19

¹ Per l'anno 2022, la tavola registra i movimenti di personale fino al 31/12/2022

L'andamento del personale in servizio nel periodo considerato mostra il decremento costante, eccezion fatta per il 2021, dei dipendenti a tempo indeterminato. La consistenza globale dei dipendenti in servizio, sia a tempo indeterminato che a tempo determinato, alla data del 31.12.2022, è sintetizzata nella tabella che segue:

Anno	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Tempo indeterminato	151	145	145	142	134	135	139	135

Dinamica della spesa di personale

L'andamento del turn-over ha avuto conseguenze sulla dinamica della spesa di personale, che ha visto dal 2015 ad oggi una costante riduzione. La programmazione triennale antecedente al 2020 ha registrato una forte diminuzione dell'organico, solo di rado contenuto attraverso il ricorso a personale a tempo determinato, la cui assunzione è stata disposta entro le strette maglie imposte dalla legge, per far fronte a situazioni eccezionali nonché al fine di garantire adeguati standard gestionali. Sul piano legislativo, a partire dal 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, consacrato definitivamente, come detto, con il D.M. 17.03.2020. In tal modo, nel 2021 e nel 2022 è stato possibile programmare una spesa più ampia per l'assunzione di personale, sebbene sempre nettamente inferiore rispetto a quella registrata nel 2015. L'attuale programmazione, tiene conto delle criticità emerse in ordine alla capacità delle entrate correnti

ripetitive di coprire le spese correnti della stessa natura, necessarie a garantire il funzionamento della stessa struttura amministrativa. La programmazione della spesa del personale per il 2023 - 2025 si inserisce nel percorso di contenimento della spesa corrente strutturale, pertanto le spese autorizzate nel triennio per assunzioni non potrà superare gli importi, rispettivamente, di € 50.000,00 per il 2023, € 338.000,00 per il 2024, e € 353.000,00 per il 2025, a fronte di una spesa, necessaria per coprire tutte le cessazioni che si verificheranno nel corso del triennio, pari a 287.000,00 per il 2023, € 544.000,00 per il 2024, ed € 588.000,00 per il 2025, come da note 1696 e 1985 rispettivamente dell'11 e 12 gennaio 2023, a firma del Dirigente del servizio finanziario.. La spesa necessaria a coprire tutte le cessazioni che si verificheranno nel triennio con nuove assunzioni subisce pertanto una sensibile contrazione, nonostante l'astratta capacità assunzionale, per far fronte alle difficoltà riscontrate nella salvaguardia degli equilibri di bilancio.

Cessazioni previste

La descrizione del contesto nel quale si inserisce il presente programma triennale si completa con il quadro delle cessazioni realizzatesi, da ultimo, nel corso del 2022, successivamente all'adozione del piano triennale 2022-2024 avvenuta il 1.03.2022, e previste nel corso del triennio 2023-2025, come riportato rispettivamente nelle **tavole 5 e 6**.

La previsione si basa, nei casi in cui non sono disponibili informazioni puntuali sull'anzianità contributiva, sul criterio del raggiungimento del requisito ordinamentale dell'età anagrafica. Si tratta, pertanto, di previsione che potrebbe anche subire variazioni nella collocazione temporale delle cessazioni (anche in relazione ai mutamenti legislativi), tenuto conto che alcune delle persone in servizio potrebbero anticipare la data di uscita avvalendosi di diverse opzioni tra cui, per il personale femminile, il pensionamento anticipato a seguito di adesione al sistema contributivo. Più rara, ma non da escludere, la possibilità che al momento del raggiungimento dell'età pensionabile non sia stato maturato il requisito minimo contributivo (20 anni). In tal caso, come è noto, non vi sarebbe risoluzione del rapporto di lavoro che continuerebbe fino alla maturazione del diritto alla pensione di vecchiaia. In ogni caso di cessazione del rapporto di lavoro nell'arco del triennio, l'amministrazione provvederà alla sostituzione dei dipendenti cessati mediante copertura dei posti resisi vacanti, al fine di garantire la continuità dell'azione amministrativa, compatibilmente con le risorse di bilancio. Pertanto, per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa del personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale, ferma la modifica della presente

programmazione. Non necessitano di una modifica del programma, e si intendono autorizzate fin da ore, le sostituzioni di personale che viene a cessare per cause diverse dal raggiungimento del limite di età pensionabile. Tra queste cause si annoverano, a titolo esemplificativo, la risoluzione del rapporto per mobilità esterna, o per dimissioni volontarie (per la presa di servizio, ad esempio, presso altro ente).

Tavola 5

Cessazioni realizzatesi nel corso del 2022, distinte per categoria, non ancora coperte

Livello giuridico di inquadramento	Cessazioni 2022			totale
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Staff art. 90	
DIR	1	0	0	1
CATD	3	1	0	4
CAT C	4	1	1	6
CATB	7	0	0	7
CATA	0	0	0	0
TOTALE	15	2	1	18

Tavola 6

Cessazioni che si verificheranno nel triennio, distinte per categoria

Livello giuridico di inquadramento	Cessazioni 2023- 2025			totale
	Tempo indeterminato	Tempo determinato	Staff art. 90	
DIR	0	1	0	1
CATD	4	1	0	5
CAT C	4	0	0	4
CATB	8	0	0	8
CATA	0	0	0	0
TOTALE	16	2	0	18

Fabbisogno di personale

Il piano delle assunzioni per il triennio 2023-2025 è fortemente condizionato dalla limitata disponibilità di risorse finanziarie. Malgrado lo sforzo effettuato nell'ultimo anno, il tentativo di reintegrare con nuove assunzioni la carenza di personale a stento ha potuto arginare la continua emorragia di dipendenti, per cui il numero complessivo del personale in forza si situa al di sotto della consistenza dell'ultimo quinquennio.

Le assunzioni previste nella programmazione triennale 2022-2024, da realizzarsi nel 2022, sono state portate a termine, eccezion fatta per l'assunzione di n. 1 istruttore direttivo tecnico ingegnere cat. D, posizione economica D1, la cui procedura di selezione risulta attualmente pendente, ed un esecutore di cat. B, mediante avviamento dalle liste di collocamento, procedura gestita direttamente dal locale centro per l'impiego.

Al 31.12.2022 la consistenza di personale constava di 135 unità.

Fermo quanto detto, la presente programmazione viene predisposta tenendo conto, da un lato, delle esigenze manifestate dai dirigenti dei vari settori in ordine ai profili professionali ritenuti necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, dell'assenza di eccedenze e di situazioni di sovrannumerarietà risultante dalle certificazioni agli atti dell'ufficio personale nonché delle indicazioni fornite dal servizio finanziario con note prott. 1696 dell'11 gennaio 2023 1985 del 12 gennaio 2023.

Come rappresentato in tali note, in sede di predisposizione del progetto di bilancio, sono emerse criticità in ordine alla capacità delle entrate correnti ripetitive di coprire le spese correnti della stessa natura, necessarie a garantire il corretto funzionamento della macchina amministrativa.

Dato atto che la spesa di personale è a tutti gli effetti una spesa corrente strutturale che va quindi, in questo particolare momento, autorizzata con una certa "cautela", la presente programmazione prevede assunzioni per una spesa massima, nel 2023, pari a € 50.000,00, per il 2024 pari a € 338.000,00 e per il 2025 pari a € 353.000,00, a fronte di una spesa, necessaria per coprire tutte le cessazioni, pari a € 287.000,00 per il 2023, € 544.000,00 per il 2024 e 588.000,00 per il 2025.

Ciò non toglie tuttavia che, nell'ipotesi in cui si verificano nuove entrate nel corso del triennio, tali da consentire all'Amministrazione di superare le criticità emerse in sede di predisposizione del progetto di bilancio, le assunzioni programmate possano essere non solo anticipate rispetto alla decorrenza prevista, ma altresì ridefinite, prevedendo ulteriori sostituzioni al fine di coprire, almeno, i posti delle risorse già cessate o che verranno a cessare nel triennio 2023-2025.

Rimane fermo che, in continuità con quanto previsto con la precedente programmazione, che tutte le cessazioni che verranno a realizzarsi nel corso del triennio per motivi diversi dal raggiungimento

dei limiti di età pensionabile, come, ad esempio, mobilità o dimissioni volontarie per presa di servizio presso altro ente, si procederà alla immediata sostituzione mediante scorrimento delle graduatorie vigenti.

Le azioni di reclutamento a tempo indeterminato nel triennio 2023-2025

Quanto agli obiettivi che la presente programmazione si propone di raggiungere, si precisa che questi si pongono in continuità con quelli dichiarati nella precedente laddove, con riferimento ai posti che si renderanno vacanti nel triennio per effetto di pensionamenti, si afferma la necessità di *“disporre la sostituzione prevalentemente con personale di cat. C, ove possibile, nell’ottica di un graduale piano di valorizzazione e accrescimento degli standard di competenze del personale della pubblica amministrazione”*.

È infatti nella categoria di inquadramento giuridico B che si verificherà nel triennio il numero maggiore delle cessazioni.

Tali unità di personale potranno essere destinate prioritariamente al rafforzamento del primo e del secondo settore, e dunque dei servizi Affari generali, Demografici, Turismo e Cultura, Pubblica istruzione e Sport; Edilizia e Urbanistica, Lavori pubblici, Patrimonio.

Fatte queste premesse, sono elencate di seguito le figure la cui assunzione è programmata per il prossimo triennio a tempo indeterminato.

Le uniche due assunzioni sostenibili nel corso del 2023, salva come detto, la possibilità di anticipazione le assunzioni previste per il 2024, sono quelle che attengono al profilo di un istruttore direttivo tecnico ingegnere, cat. D, e un esecutore cat. B, ai sensi della legge 68/1999.

Le assunzioni programmate sono pertanto:

- 1) n. 1 istruttore amministrativo contabile di cat. C – I/II settore con decorrenza 01.01.2024;
- 2) n. 1 istruttore amministrativo di cat. C - I/II settore con decorrenza 01.01.2024
- 3) n. Istruttore Tecnico informatico di cat. C – IV settore con decorrenza 01.01.2024
- 4) n. 1 esecutore amministrativo cat. B – I settore con decorrenza 15.08.2023;
- 5) n. 1 Istruttore amministrativo cat. C -IV settore con decorrenza 01.01.2024;
- 6) n. 1 Istruttore amministrativo di vigilanza cat. C con decorrenza 01.01.2024;
- 7) n. 1 istruttore amministrativo cat. C – IV settore con decorrenza 01.07.2024;
- 8) n. 1 istruttore direttivo amministrativo cat. D – III settore con decorrenza 01.01.2024;
- 9) n. istruttore direttivo amministrativo cat. D – IV settore con decorrenza 01.12.2025;
- 10) n. 1 istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale cat. D con decorrenza 01.12.2023;
- 11) n. 1 dirigente con decorrenza 01.06.2023.

Con riferimento alle assunzioni a tempo determinato, si precisa che l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 pone come tetto di spesa il limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 per personale assunto con contratti a termine, con convenzione o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa.

Il personale a tempo determinato in servizio alla data di adozione del presente programma consta di 5 unità, di cui n. 1 Dirigente ex art. 110 T.U.E.L.; 1 unità assunta per le esigenze del II settore, tutela del paesaggio, 2 unità di cat. D etero-finanziate con i finanziamenti dell'Agenzia per la Coesione Territoriale per il supporto nella gestione dei progetti PNRR e una unità di cat. C ufficio di staff, ai sensi dell'art. 90 del T.U.E.L.

L'Amministrazione gestisce, per conto dell'INPS, anche servizi socio-assistenziali, in relazione ai quali è autorizzata ad assumere a tempo determinato personale per la gestione delle relative pratiche. Tra questi, il comune eroga il servizio HOME CARE PREMIUM, che si avvale di un assistente sociale e un istruttore amministrativo di cat. C. In ragione dell'avvicendamento che queste due figure hanno subito nel mese di dicembre, si provvederà in corso d'anno alla loro sostituzione, non avendo tali assunzioni effetti sul bilancio, dal momento che gravano su finanziamenti già assegnati all'Ente.

Le criticità emerse e rappresentate con le note 1696 e 1985 dell'11 e 12 gennaio 2023, invece, non consentono alla data odierna di programmare nuove assunzioni a tempo determinato a gravare sul bilancio. Tenuto conto che le assunzioni a tempo determinato sono autorizzate, per legge, per far fronte a situazioni eccezionali, e per tale ragione non programmabili preventivamente, non è escluso che nel corso dell'anno possano verificarsi circostanze che faranno emergere la necessità di procedere in tal senso, a condizione che l'Ente sia in grado di reperire nuove risorse di natura stabile tali da consentire la copertura di nuove assunzioni.

Tra le assunzioni a tempo determinato, si conferma la previsione di un Dirigente ai sensi dell'art. 110 comma 1, T.U.E.L., il cui costo rientra nel tetto delle assunzioni programmabili, come individuato nelle note 1969 e 1985 del 2022.

Modalità delle assunzioni.

Alle assunzioni programmate si procederà mediante scorrimento di graduatorie esistenti sia del comune di Carbonia che di altri Enti, e, laddove ciò non sia possibile, mediante indizione di pubblico concorso.

Di seguito si riporta la tabella recante gli effetti sul bilancio pluriennale delle previsioni indicate nel presente piano.

Categori a	Descrizione	decorrenz a			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

La spesa di personale si assesta entro i limiti indicati nelle note 1696 e 1985 dell'11 e 12 gennaio 2023.

Copertura finanziaria

Ai fini della dimostrazione della sostenibilità finanziaria del presente piano sono stati simulati, nella tabella precedente, gli effetti sul bilancio dell'attuazione di quanto fin qui previsto.

La tabella mostra le variazioni sulla spesa di personale di ciascuno degli anni di riferimento del triennio. La spesa di ogni singola figura per cui è prevista l'assunzione è indicata attualizzando i tempi di inserimento secondo la previsione di copertura, come precedentemente illustrato, e cioè in misura ridotta per il primo anno in cui viene a verificarsi l'inserimento nei ruoli organici e in misura maggiore per gli anni successivi, in cui il costo è calcolato per l'intero anno.

Tali variazioni risultano, con ogni evidenza, sostenibili dal bilancio comunale a fronte della spesa che questo ente avrebbe dovuto sostenere per far fronte, fin dal 2023, alla sostituzione di tutte le cessazioni previste nel corso del triennio.

Allegati:

- Prospetto di verifica dei limiti ex art. 1, comma 557 e ss. della legge 296/2006;
- Prospetto limiti ai sensi del D.M. 17 marzo 2020

ALLEGATO A - DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557

SERVIZI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
ORGANI ISTITUZ.	€ 32,374.52	€ 32,374.52	€ 32,374.52
SEGRET. GENER.	€ 416,378.84	€ 383,533.21	€ 378,789.89
GEST. FINANZ.	€ 298,319.31	€ 298,288.84	€ 298,288.84
ENTRATE E TRIBUTI	€ 151,347.85	€ 151,347.85	€ 151,347.85
GESTIONE BENI DEMAN. E PATRIM.	€ 127,997.41	€ 127,997.41	€ 127,997.41
UFFICIO TECNICO	€ 306,581.50	€ 351,566.34	€ 351,566.34
ANAGRAFE	€ 249,813.75	€ 250,797.95	€ 239,650.08
STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	€ 45,932.33	€ 75,503.91	€ 75,503.90
RISORSE UMANE	€ 240,657.40	€ 240,657.40	€ 238,457.53
LSU STABILIZZATI	€ 336,670.99	€ 298,920.34	€ 256,805.43
POLIZIA MUNICIPALE	€ 599,472.46	€ 622,702.10	€ 622,702.10
ASSIST. SCOL. TRASP. REF	€ 115,219.41	€ 115,219.41	€ 115,219.41
TEATRI E ATTIV. CULT.	€ 150,469.13	€ 150,469.13	€ 150,469.13
EDILIZIA RESID. PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO POPOLARE	€ 59,378.67	€ 49,518.60	€ 59,375.22
URBANISTICA GEST. TERR.	€ 253,496.43	€ 253,496.43	€ 253,496.43
DISCARICA CONTROLLATA	€ 73,212.43	€ 102,629.60	€ 102,629.60
COMMERCIO	€ 126,454.17	€ 126,454.17	€ 126,454.17
ARTIGIANATO	€ 59,424.20	€ 59,424.20	€ 59,424.20
SERVIZI SOCIALI	€ 487,001.18	€ 498,314.42	€ 482,322.44
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO	€ 188,415.25	€ 166,749.78	€ 90,763.27
SALARIO ACCESSORIO	€ 1,268,698.59	€ 1,268,698.59	€ 1,268,698.59
Totale	€ 5,587,315.84	€ 5,624,664.21	€ 5,482,336.36
CANTIERI	€		
BUONI PASTO	€ 26,000.00	€ 30,000.00	€ 30,000.00
IRAP	€ 281,319.57	€ 285,380.33	€ 278,196.84
Totale B	€ 307,319.57	€ 315,380.33	€ 308,196.84
SPESE TOTALI	€ 5,894,635.41	€ 5,940,044.54	€ 5,790,533.20
<i>a detrarre oneri derivanti dai rinnovi contrattuali</i>	€ 136,446.51	€ 136,419.39	€ 133,182.88
<i>a detrarre categorie protette</i>	€ 217,061.50	€ 189,199.13	€ 189,199.13
<i>a detrarre - diritti di segreteria</i>	€ 5,480.00	€ 5,480.00	€ 5,480.00
<i>a detrarre fondi ras per cantieri</i>	€		
<i>Rimborso altri enti per servizi in convenzione e comando</i>	€ 79,393.66	€ 79,393.66	€ 79,393.66
<i>Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati</i>	€ 69,302.80	€ 63,527.57	€ 14,438.08
TOTALE DA DETRARRE	€ 507,684.46	€ 474,019.75	€ 421,693.75
SPESA PERSONALE CALCOLATA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557	€ 5,386,950.94	€ 5,466,024.80	€ 5,368,839.45
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE – MEDIA 2011/2013	€ 5,691,294.70	€ 5,691,294.70	€ 5,691,294.70
DIFFERENZA TRA SPESA PERSONALE DI CIASCUN ANNO E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 304,343.76	€ 225,269.90	€ 322,455.25
DIFFERENZA TRA MEDIA SPESA PERSONALE 2023-2025 E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 284,022.97	€ 284,022.97	€ 284,022.97

PROSPETTO DI CALCOLO SPESE DI PERSONALE AI SENSI DEL D.M. 17 MARZO 2020

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno		ANNO	FASCIA
		2023	
	Popolazione al 31 dicembre	2021	†
		ANNI	
		2021	VALORE
Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2021	(a)
			5.404.804,69 € (I)
Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018			(a1)
			6.021.493,95 €
Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")		2019	
		2020	35.968.760,05 €
		2021	35.555.063,86 €
			40.489.004,03 €
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio			37.337.609,31 €
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio		2021	2.563.767,53 €
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE			(b)
			34.773.841,78 €
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)			(c)
			15,54%
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM			(d)
			27,00%
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM			(e)
			31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

ENTE VIRTUOSO	
Incremento teorico della spesa per assunzioni a tempo indeterminato - (SE (c) < 0 = (d))	(f)
	3.984.132,59 €
Sommatoria tra spesa da ultimo rendiconto approvato e incremento da Tabella 1	(f1)
	9.388.937,28 €
Percentuale massima di incremento spesa di personale da Tabella 2 DM nel periodo 2020-2024	(h)
	19,00%
Incremento annuo della spesa di personale in sede di prima applicazione Tabella 2 (2020-2024) - (a1) * (h)	(i)
	1.144.083,85 €
Resti assunzionali disponibili (art. 5, c. 2) (v. foglio "Resti assunzionali")	(l)
	0,00 €
Migliore alternativa tra (i) e (l) in presenza di resti assunzionali (Parere RGS)	(m)
	1.144.083,85 €
Tetto di spesa comprensivo del più alto tra incremento da Tab. 2 e resti assunzionali - (a1) + (m)	(m1)
	7.165.577,80 €
Confronto con il limite di incremento da Tabella 1 DM (Parere RGS) - (m1) < (f)	(n)
	7.165.577,80 €
Limite di spesa per il personale da applicare nell'anno	(o)
	7.165.577,80 €

ENTE VIRTUOSO



COMUNE DI CARBONIA

Collegio dei Revisori

Parere n° 3/2023

L'anno 2023, il giorno 25 del mese di Gennaio, si è riunito - in modalità audio-conferenza - il Collegio dei Revisori del Comune di Carbonia,

Partecipano alla riunione:

Maria Laura Vacca – Presidente del Collegio

Pietro Soru – Componente

Maurizio Casti – Componente

In apertura di seduta, il Collegio, considerata la funzione ed il ruolo dell'Organo di Revisione Contabile in materia di programmazione del personale definito dalla normativa vigente, procede all'esame:

della proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n.17 del 24-01-2023 avente ad oggetto "Approvazione del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025

Premesso 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 della programmazione del fabbisogno di personale;

Visti in particolare:

l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita:

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 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:

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 localisono 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.

Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino od trasferimento di funzioni e competenze.

Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, ai sensi del quale, "le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

l'art. 6-ter del D. lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, recante disposizioni sulle linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno di personale;

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

“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.”

CONSIDERATO

che il richiamato parametro della sostenibilità non ha comportato, come detto, l'abrogazione tacita delle norme sul contenimento della spesa, aggiungendosi ai parametri individuati dall'art. 1, comma 557 della legge finanziaria 2007;

che in attuazione delle disposizioni contenute nel D.L. 34/2019, il 17 marzo 2020 è stato emanato il decreto del Ministro per la Funzione Pubblica recante “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*”, ai sensi del quale, con decorrenza 20 aprile 2020, è possibile determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, facendo riferimento al nuovo sistema di determinazione delle soglie di virtuosità degli enti locali, introducendo così una deroga, soltanto apparente, ai limiti di cui alla legge finanziaria del 2007;

che la deroga deve essere interpretata, secondo l'orientamento ormai consolidato anche della **Giurisprudenza contabile (ex plurimis, Sezione Regionale di controllo Lombardia n. 164/2020)**, tenendo conto della diversa finalità che le disposizioni perseguono: difatti la nuova norma mira a responsabilizzare gli enti sulla previa verifica della sostenibilità della spesa di personale a tempo indeterminato, spesa – questa - destinata a storicizzarsi; al contrario l'obbligo di contenimento espresso dal richiamo dell'art. 1, comma 557 quater, in particolare, è rivolto all'intero aggregato “spesa di personale” che deve attenersi al rispetto del tetto fissato nella media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011- 2013;

che proprio al fine di regolare tale potenziale interferenza tra le due discipline, l'art. 7 del D.M 17 marzo 2020 ha espressamente previsto che “la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (per i comuni che presentano un'incidenza di spesa del personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia), non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa stabilito dal comma 557 quater e dal comma 562 della legge 27 dicembre 2006, 296;

che il D.M. 17 marzo 2020 citato pertanto individui, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa, basato sulla individuazione di valori soglia, differenziati per fasce demografiche e basati sul rapporto tra la stessa spesa per il personale e la media delle entrate correntirelative agli ultimi tre rendiconti approvati;

che il comune di Carbonia, in base ai parametri del citato D.M., è classificato come comune virtuoso, il cui rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, si situa ben al di sotto del tetto percentuale stabilito per la fascia demografica dei comuni con popolazione tra i 10.000 e i 30.000 abitanti, pari al 27%, essendo pari al 15,54%;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), recante la disciplina vincolistica in materia di spese di personale, ai sensi del quale:

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 (comma 557);

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'articolo 110 del decretolegislativo 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” (comma 557-bis);

in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

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 legge di modifica (comma 557-quater) - triennio 2011-2013;

l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, rubricato “*Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*,

che non sono previste, nella programmazione 2023-2025 allegata al presente provvedimento, nuove assunzioni a tempo determinato, e si procederà alla mera sostituzione delle risorse umane che, già assunte nella annualità precedenti per l'attuazione di servizi o progetti etero-finanziati nell'ambito delle politiche sociali, verranno a cessare per decorrenza del termine massimo di durata del contratto o per cessazione anticipata del rapporto di lavoro per altra causa (dimissioni, ad esempio, per presa di servizio presso altro ente);

che con la programmazione 2022- 2024 approvata con D.G.C. n. 17 del 1 marzo 2022, come modificata con Delibere di Giunta comunale nn. 254 e 268 rispettivamente del 28 novembre 2022 e del 6 dicembre 2022;

che le assunzioni previste nella programmazione 2022-2024 sono state portate a termine, eccezion fatta per l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico ingegnere, cat. D, posizione economica D1, la cui procedura di selezione è attualmente pendente e un esecutore di cat. B la cui selezione è stata avviata dal locale Centro per l'impiego mediante scorrimento delle liste;

VISTE

le note prot. 1696 dell'11 gennaio 2023 e 1985 del 12 gennaio 2023 con le quali il Dirigente del Servizio finanziario ha comunicato che, in ragione delle criticità emerse in sede di predisposizione del progetto di bilancio, la spesa di personale sostenibile nel triennio 2023-2025 non può superare, allo stato attuale, l'importo pari a € 50.000,00 per il 2023, € 338.000,00 per il 2024 e € 353.000,00 nel 2025 a fronte di quanto necessario per dar corso alla sostituzione di tutte le risorse che verranno a cessare nel corso del medesimo triennio, pari, rispettivamente a 287.000,00 per il 2023, € 544.000,00 per il 2024, € 588.000,00 per il 2025;

CONSIDERATO

che le criticità del bilancio impongono all'Amministrazione di provvedere in questa sede ad una programmazione oculata delle assunzioni, funzionale in ogni caso a garantire la continuità dell'azione amministrativa e l'attuazione del DUP;

che tale programmazione può essere aggiornata nel corso del triennio, qualora gli scenari finanziari dovessero modificarsi e/o l'Ente dovesse reperire ulteriori risorse di natura stabile o meno, con possibilità di anticipare le eventuali assunzioni previste per il 2024/2025;

DATO ATTO

che nel 2023 è prevista l'assunzione di un istruttore direttivo tecnico ingegnere, cat. D per il II settore, già autorizzata con la programmazione 2022-2024, e l'assunzione di un esecutore di cat. B destinato al primo settore;

che il 31.05.2023 cessa l'incarico di un Dirigente a tempo determinato ex art. 110, comma 1, T.U.E.L. e che la presente programmazione prevede la spesa per la copertura del posto per il prossimo triennio;

di programmare le ulteriori assunzioni con decorrenza dal 01.01.2024;

DATO ATTO

che nella predisposizione della presente programmazione si è tenuto conto delle esigenze manifestate da ogni settore, anche in relazione agli obiettivi, di carattere straordinario, che l'Amministrazione è chiamata a raggiungere nell'ambito dell'attuazione del PNRR;

alla luce delle sopra riportato, di programmare il fabbisogno del personale del triennio 2023-2025 prevedendo l'assunzione delle seguenti risorse:

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo settore IV	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo settore IV	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

POICHE'

sulla base delle esigenze dettate dagli obiettivi strategici del Comune di Carbonia e dalla necessità di assicurare la funzionalità dei servizi, della situazione contingente del personale attualmente presente in servizio, di procedere all'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2023-2025;

il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale verrà verificato di volta in volta in sede di assunzione rispetto ai seguenti obblighi:

rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;

rispetto del vincolo del contenimento della spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come sopra già precisato;

approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D. Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
D	Istruttore tecnico ambientale direttivo ingegnere	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56

DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

POICHE'

la programmazione rispetta i limiti imposti sia dalla legge 296/2006, art. 1, commi 557 e seguenti, nonché dalle nuove disposizioni, in materia di capacità assunzioni, di cui al D.L. 34/2019 successivo Decreto attuativo 17 marzo 2020;

CONSIDERATO

altresì che l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'anno 2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

che in relazione all'ultimo rendiconto approvato (consuntivo anno 2021) la situazione finanziaria dell'Ente, e delle spese di personale certificate dai rendiconti, risulta dalla tabella allegata al presente provvedimento e che il Comune di Carbonia si colloca al di sotto del valore soglia definito dal suddetto DM 17 marzo 2020;

RAVVISATA

la necessità dell'ente di approvare il piano del fabbisogno del personale 2023-2025 e i suoi allegati, rispettivamente, prospetto limiti di spesa art. 1, comma 557, legge 296/2006; prospetto limite capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

che si prevede le seguenti assunzioni nel triennio 2023-2025

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Tutto ciò premesso

Vista la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio;
Visto il D. Lgs. n. 267/2000;
Visto il D.Lgs. n. 118/2011;
Visto lo Statuto Comunale;
Visto il parere tecnico contabile dei responsabili dei servizi

Esaminata la proposta indicata in premessa prende atto che:
la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, rispetta i limiti di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e seguenti nonché il tetto delle capacità assunzionali individuate ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

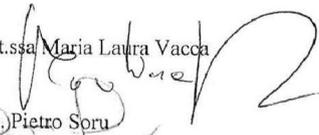
ESPRIME

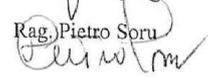
parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto in basa all'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano

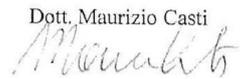
improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Letto, approvato e sottoscritto.

il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Maria Laura Vacca


Rag. Pietro Soru


Dott. Maurizio Casti




CITTA' DI CARBONIA

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE NUMERO 57 DEL 23-03-2023

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025

L'anno duemilaventitre, il giorno ventitre del mese di Marzo, con inizio alle ore 15:42, nel Palazzo municipale si è riunita la Giunta comunale composta dal Sindaco e dai sotto elencati Assessori:

Cognome e Nome	Referenza	Presente	Assente
MORITTU PIETRO	Sindaco	X	
STIVALETTA MICHELE	Vice Sindaco	X	
PUDDU KATIA	Assessore	X	
MELI GIORGIA	Assessore	Videoconferenza	
MELAS ANTONIETTA	Assessore	X	
PORCU PIERANGELO	Assessore	X	
MUREDDU MANOLO	Assessore	Videoconferenza	
GIBILLINI ROBERTO	Assessore	Videoconferenza	

N° Presenti: 8 – N° Assenti: 0

Partecipa alla seduta il Segretario Generale: Dott.ssa MARCELLO ANTONELLA

Il Sindaco Dott. PIETRO MORITTU, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione formulata dal SETTORE 4 di seguito riportata;

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18.08.2000, n. 267;

Ad unanimità di voti

DELIBERA

Di approvare la seguente proposta di deliberazione:

IL SINDACO

PREMESSO CHE:

- con Delibera di Giunta comunale n. 19 del 31.01.2023 è stata approvata, nel rispetto dei vincoli normativi e di finanza pubblica, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, previa acquisizione del parere del collegio dei revisori;
- che tale programmazione è stata elaborata sulla base delle esigenze manifestate dai Responsabili dei singoli servizi, tenuto conto delle esigenze connesse alla gestione, da un lato, delle attività ordinariamente facenti capo all'ente locale e, dell'altro, delle esigenze emerse in sede di predisposizione delle procedure di partecipazione ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito solo PNRR);
- con il Recovery Fund l'Unione Europea ha avviato un programma di investimenti e riforme in risposta alla crisi economica e sociale sorta all'esito della pandemia causata dalla diffusione del virus Covid – 19 al fine di incentivare la crescita, la transizione ecologica e digitale delle Pubbliche Amministrazioni, per conseguire un maggiore livello di equità sociale, di genere, territoriale e generazionale;
- con il PNRR, l'Unione ha tracciato gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia deve realizzare con il concorso delle diverse amministrazioni destinatarie dei finanziamenti, titolari di specifiche progettualità o coinvolte con la partecipazione diretta ad iniziative finanziate dall'Amministrazione centrale;
- il PNRR, a differenza dei programmi di spesa tradizionalmente realizzati nell'ambito dei fondi strutturali, si configura come un programma di performance, con traguardi temporali molto stringenti;

DATO ATTO CHE

- gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance posti dalla disciplina del Recovery fund e dalle leggi che ne regolano la Governance, tra cui il D.L. 31 maggio 2021 n. 77, come convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2021 n. 108, recante disposizioni su semplificazione e Governance del PNRR, ha reso necessaria una riorganizzazione della macro struttura dell'Ente al fine di razionalizzare ed efficientare le risorse disponibili, valorizzare e motivare il personale;

VISTA la D.G.C. n. 44 del 14/03/2023 con la quale:

- è stato approvato il nuovo assetto organizzativo del comune di Carbonia articolato in sei unità organizzative di massimo livello, denominate settori o uffici, al fine di razionalizzare il funzionamento della struttura organizzativa dell'ente e rendere maggiormente omogenei per materia e competenze i servizi in essa individuati, nel rispetto del principio di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- è stato aggiornato il funzionigramma con il quale sono individuate le funzioni omogenee ascritte a ciascuna unità di massima denominata settore;
- è stata creata una nuova unità organizzativa, denominata Settore V, prevalentemente dedicata alla programmazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione degli interventi finanziati dal NGEU e dalle altre risorse dei Fondi strutturali Europei, deputata in particolare a: monitorare la pubblicazione di bandi di possibile interesse dell'Ente; partecipare ai bandi del Recovery Fund e all'accesso alle risorse dei Fondi strutturali Europei; supportare la valutazione, programmazione e pianificazione degli interventi; predisporre la documentazione necessaria alla partecipazione ai bandi di interesse dell'Ente; fornire supporto amministrativo e tecnico ai RUP di altri Settori eventualmente coinvolti nelle fasi procedurali degli interventi approvati e finanziati; monitorare e rendicontare le risorse ottenute;
- sono state rivisitate le competenze del Settore II nel quale, fino alla modifica de qua, sono state

concentrate numerose funzioni afferenti anche la programmazione e realizzazione degli interventi del PNRR oltre a tantissime altre funzioni, molto eterogenee tra di loro;

- sono state attratte nel Settore V le funzioni e i compiti dell'ufficio lavori pubblici e dell'ufficio manutenzioni;

CONSIDERATO

- che per effetto delle modifiche apportate alla struttura dell'Ente è necessario procedere alla modifica della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 prevedendo l'istituzione di un nuovo profilo dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs. 18 agosto 2000, n. 267, preposto al Settore V, come demandato con DGC.n. 44 del 14/03/2023
- altresì, che il 31.05.2023 viene a scadenza l'incarico, ex art. 110 comma 1 del T.U.E.L., del Dirigente del Settore II, con la conseguenza che si rende necessario provvedere alla copertura del relativo incarico, già previsto nella programmazione approvata con D.G.C. n. 17/2023 del 31.01.2023;
- che l'ufficio di staff del Sindaco, a far data dal 31.12.2022, è composto da una sola unità e che è necessario, al fine di garantire e curare la comunicazione e l'informazione istituzionale, prevedere l'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo cat. D a tempo determinato e parziale, da impiegare nelle attività suddette per un monte ore pari a dodici ore settimanali fino al 31.12.2023;

VISTO

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, recante Testo Unico sul Pubblico Impiego, ai sensi del quale, *“le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*
- l'art. 6-ter del D. lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, recante disposizioni sulle linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno di personale;
- che in sede di definizione del piano dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione indica la consistenza della propria dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

VISTI

- altresì, l'art. 110, comma 1, del D. lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, rubricato “incarichi a contratto”, ai sensi del quale *“lo Statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili di uffici e servizi di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti disponibili nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico”*
- il D.L. n. 13/2023, recante “Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR(PNC), nonché

per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune" e, in particolare, l'articolo 8, ai sensi del quale: "il tetto degli incarichi dirigenziali a tempo determinato che gli enti locali incaricati dell'attuazione degli interventi finanziati, in tutto in parte, con le risorse del PNRR possono conferire, ex art. 110 del D. lgs. 267/2000, è elevato dal 30% per cento dei posti dirigenziali previsti nella dotazione organica al 50%", al fine di "consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del medesimo Piano;

VERIFICATA per effetto della novella normativa, la possibilità di incrementare il tetto degli incarichi dirigenziali a tempo determinato fino al 50% delle posizioni dirigenziali esistenti in dotazione organica, prevedendo un incarico, ex art. 110, comma 1, T.U.E.L., per la direzione ed il coordinamento del Settore V, preposto alle attività di monitoraggio della pubblicazione di bandi di possibile interesse dell'Ente; partecipazione ai bandi del Recovery Fund e all'accesso alle risorse dei Fondi strutturali Europei; supporto per la valutazione, programmazione e pianificazione degli interventi; predisposizione della documentazione necessaria alla partecipazione ai bandi di interesse dell'Ente; supporto amministrativo e tecnico ai RUP di altri Settori eventualmente coinvolti nelle fasi procedurali degli interventi approvati e finanziati; monitoraggio e rendicontazione delle risorse ottenute;

DATO ATTO

- che il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante modifiche e integrazioni al D. lgs. 165/2001, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ha modificato, superandolo, il concetto di "dotazione organica", dovendosi tradurre, d'ora in avanti, non già come elenco delle figure professionali assegnate a ciascun settore, area o servizio, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tal fine tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali, di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006;
- che il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, è intervenuto, con l'art. 33, a modificare la disciplina relativa alle capacità assunzionali superando la logica del turn over a favore di quella della sostenibilità finanziaria, ferma restando, anche in questo caso, la perdurante applicazione dei tetti di spesa stabiliti dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;

CONSIDERATO

- che nell'aggiornamento della programmazione del fabbisogno deve tenersi conto dei criteri seguiti in sede di approvazione del medesimo programma in ordine al tetto massimo di spesa sostenibile per l'assunzione di nuove risorse nel triennio 2023-2025;
- che l'incremento di spesa del personale per nuove assunzioni finanziate direttamente con fondi di bilancio non possono superare i tetti stabiliti per le tre annualità, rispettivamente individuati nei limiti di € 50.000,00 per il 2023, € 338.000,00 per il 2024 e €353.000,00 per il 2025, come indicato nelle note 1696 dell'11.01.2023 e 1985 del 12.01.2023 a firma del Dirigente del Settore III, Programmazione e Bilancio;

DATO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno 2023-2025 prevede le seguenti assunzioni:

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69

	amministrativo contabile – cat. Protetta I settore				
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

DATO ATTO che a seguito dell'approvazione della programmazione 2023-2025 si sono verificati risparmi nella spesa del personale per effetto di circostanze non prevedibili al momento della predisposizione del programma, né al momento della sua approvazione, e, nello specifico:

- si è verificata la cessazione, per pensionamento, di un esecutore amministrativo cat. B, con decorrenza 01.03.2023, in anticipo rispetto alla cessazione prevista e programmata per il 01.03.2024;
- ha preso servizio, presso il settore II, un dipendente inquadrato nei ruoli del settore IV, a seguito di mobilità interna disposta con nota prot. 13430 del 05.03.2023, finalizzata al potenziamento dell'ufficio tecnico; tale mobilità, pur non comportando un risparmio di spesa, consente a questa amministrazione di rimodulare la destinazione nei singoli settori delle risorse umane programmate nel triennio 2023-2025;
- che il risparmio conseguito per effetto del pensionamento anticipato di un collaboratore amministrativo cat. B, concorre alla copertura dei maggiori costi derivanti dall'aggiornamento del fabbisogno di personale, come dettagliati nell'allegato A;

RITENUTO di aggiornare la programmazione del fabbisogno prevedendo le seguenti assunzioni:

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore amministrativo contabile (I settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,64	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40

C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D a T.D - staff	01.04.2023	8.885,66	0,00	0,00
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
DIR	Dirigente Settore II	01.06.2023	35.929,46	61.593,66	61.593,66
DIR	Dirigente Settore V	01.05.2023	41.661,04	61.593,66	61.593,66
Totale			99.877,34	331.750,60	350.157,69

CONSIDERATO

- che i maggiori costi previsti per l’assunzione di un Dirigente ex art. 110, comma 1 T.U.E.L. a tempo pieno e determinato con decorrenza dal 01.05.2023 e di un istruttore direttivo amministrativo cat. D a tempo determinato e parziale, con decorrenza 01.04.2023, pari a € 50.546,71 oneri inclusi, trovano copertura, nel 2023, in parte con il risparmio conseguito per effetto della cessazione per pensionamento anticipato di un collaboratore amministrativo cat. B, per un importo pari a € 23.634,21 e, per la restante parte, pari a € 26.912,5, con risorse di bilancio a seguito di apposita variazione;
- che i maggiori costi derivanti, negli anni 2024 e 2025, dall’assunzione di un Dirigente, pari a € 61.593,26 trovano copertura mediante modifica della programmazione approvata e, nello specifico, mediante sostituzione dell’assunzione di un istruttore amministrativo contabile cat. C destinato al II settore con mobilità interna di un istruttore direttivo amministrativo cat. D, proveniente dal IV settore, e con rinuncia ad una risorsa destinata al medesimo settore IV con decorrenza 01.01.2024 nel profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C;
- che la destinazione di una risorsa di cat. D, inquadrata nel profilo istruttore direttivo amministrativo, al settore II, a seguito di mobilità interna disposta con nota prot., garantisce all’ufficio tecnico le risorse umane necessarie a dare corso agli innumerevoli adempimenti derivanti dal finanziamento, con il PNRR, di plurimi progetti, senza che l’aggiornamento del programma vada ad incidere, negativamente, sulla dotazione di questo settore;

RICHIAMATO quanto precisato nella D.G.C. n. 17/2023 in merito alla possibilità di modificare il programma approvato, infatti *“tale programmazione può essere aggiornata nel corso del triennio, qualora gli scenari finanziari dovessero modificarsi e/o l’Ente dovesse reperire ulteriori risorse di natura stabile o meno, anche con possibilità di anticipare le assunzioni previste per il 2024/2025”*;

CONSIDERATO

- ulteriormente proseguendo, che il richiamato parametro della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, introdotto per effetto del D. lgs 75/2017 non ha comportato, l’abrogazione tacita delle norme sul contenimento della spesa di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti della legge finanziaria 2007, alla cui verifica ciascuna amministrazione è tenuta, anche in sede di aggiornamento del programma;
- che in attuazione delle disposizioni contenute nel D.L. 34/2019, il 17 è possibile determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, facendo riferimento al nuovo sistema di determinazione delle

soglie di virtuosità degli enti locali;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), recante la disciplina vincolistica in materia di spese di personale, ai sensi del quale:

- *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 (comma 557);*
- *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'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" (comma 557-bis);*
- *in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);*
- *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 legge di modifica (comma 557-quater) - triennio 2011-2013;*

RICHIAMATO altresì, l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, rubricato "*Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico*", ai sensi del quale:

- *"A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli [articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300](#), e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'[articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#) e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli [articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), 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. 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 rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma 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. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'[articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118 \(107\)](#), per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 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 nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'[articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276](#). Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai*

commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. **Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267**. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della n. edesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. 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;

DATO ATTO che la spesa per personale a tempo determinato non supera il 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009;

RITENUTO

- sulla base delle esigenze dettate dagli obiettivi strategici del Comune di Carbonia e dalla necessità di assicurare la funzionalità dei servizi, della situazione contingente del personale attualmente presente in servizio, di procedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2023-2025;
- che la presente programmazione rispetta i limiti imposti sia dalla legge 296/2006, art. 1, commi 557 e seguenti, nonché dalle nuove disposizioni, in materia di capacità assunzioni, di cui al D.L. 34/2019 successivo Decreto attuativo 17 marzo 2020;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'anno 2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

VERIFICATO che in relazione all'ultimo rendiconto approvato (consuntivo anno 2021) la situazione finanziaria dell'Ente, e delle spese di personale certificate dai rendiconti, risulta dalla tabella allegata al presente provvedimento e che il Comune di Carbonia si colloca al di sotto del valore soglia definito dal suddetto DM 17 marzo 2020, consentendogli di acquisire il carattere di comune virtuoso;

RICHIAMATO il C.C.N.L. vigente per il comparto Enti Locali, 2019-2021 siglato il 16 novembre 2022;

VISTI :

- il D.lgs. 18.08.2000, n. 267 recante il Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali
- il D. lgs. 30.03.2001 n. 165 recante il Testo Unico sul Pubblico Impiego;

VISTO, altresì, lo Statuto comunale e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

PROPONE

per i motivi citati in premessa

1. Di approvare il primo aggiornamento del programma del fabbisogno del personale 2023-2025 e i relativi allegati, rispettivamente, prospetto limiti di spesa art. 1, comma 557, legge 296/2006 e il

prospetto sul limite capacità assunzionali ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

2. Di programmare le seguenti assunzioni per il triennio 2023-2025:

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore amministrativo contabile (I settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,64	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D a T.D - staff	01.04.2023	8.885,66	0,00	0,00
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
DIR	Dirigente Settore II	01.06.2023	35.929,46	61.593,66	61.593,66
DIR	Dirigente Settore V	01.05.2023	41.661,04	61.593,66	61.593,66
Totale			99.877,34	331.750,60	350.157,69

3. Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025, rispetta i limiti di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e seguenti nonché il tetto delle capacità assunzionali individuate ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

4. Di dare atto che i maggiori costi derivanti dalla assunzione di un Dirigente ex art. 110, comma 1, T.U.E.L. a tempo pieno e determinato per trentasei mesi e di un istruttore direttivo amministrativo a tempo determinato e part time a dodici ore settimanali, con decorrenza 01.02.2023 e sino al 31.1.2.2023, trovano copertura, per il 2023, nel risparmio derivante dalla cessazione anticipata di un collaboratore amministrativo cat. B e in ulteriori risorse di bilancio, previa predisposizione di apposita variazione;

5. Di dare atto che i maggiori costi derivanti, negli anni 2024 e 2025, dall'assunzione di un Dirigente, pari a € 61.593,26 trovano copertura mediante modifica della programmazione approvata e, nello specifico, mediante sostituzione dell'assunzione di un istruttore amministrativo contabile cat. C destinato al II settore con mobilità interna di un istruttore direttivo amministrativo cat. D, proveniente dal IV settore, e con rinuncia ad una risorsa destinata al medesimo settore IV con decorrenza 01.01.2024 nel profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C

6. Di inviare la presente proposta al Collegio dei Revisori per il parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001;

7. Di demandare al Dirigente del IV settore gli adempimenti necessari all'attuazione del presente

provvedimento.

8. Di dichiarare la delibera di approvazione della presente proposta immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000.

Il Sindaco
Dott. Pietro Morittu

La seduta termina alle ore 15,53

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
Dott. PIETRO MORITTU

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa ANTONELLA MARCELLO

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D. Lgs 82/2005 s.m.i. e rispettive norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa

ALLEGATO A - DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557

SERVIZI	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
ORGANI ISTITUZ.	€ 32,374.52	€ 32,374.52	€ 32,374.52
SEGRET. GENER.	€ 393,244.16	€ 353,961.63	€ 349,218.32
GEST. FINANZ.	€ 298,319.31	€ 298,288.84	€ 298,288.84
ENTRATE E TRIBUTI	€ 151,347.85	€ 151,347.85	€ 151,347.85
GESTIONE BENI DEMAN. E PATRIM.	€ 127,997.41	€ 127,997.41	€ 127,997.41
UFFICIO TECNICO	€ 306,581.50	€ 321,994.77	€ 321,994.77
ANAGRAFE	€ 249,813.75	€ 250,797.95	€ 239,650.08
STATISTICA E SISTEMI INFORMATIVI	€ 45,932.33	€ 75,503.91	€ 75,503.90
RISORSE UMANE	€ 240,657.40	€ 240,657.40	€ 238,457.53
LSU STABILIZZATI	€ 336,670.99	€ 298,920.34	€ 256,805.43
POLIZIA MUNICIPALE	€ 599,472.46	€ 622,702.10	€ 622,702.10
ASSIST. SCOL. TRASP. REF	€ 115,219.41	€ 115,219.41	€ 115,219.41
TEATRI E ATTIV. CULT.	€ 150,469.13	€ 150,469.13	€ 150,469.13
EDILIZIA RESID. PUBBLICA E LOCALE E PIANI DI EDILIZIA ECONOMICO POPOLARE	€ 59,378.67	€ 49,518.60	€ 59,375.22
URBANISTICA GEST. TERR.	€ 253,496.43	€ 253,496.43	€ 253,496.43
DISCARICA CONTROLLATA	€ 73,212.43	€ 102,629.60	€ 102,629.60
COMMERCIO	€ 126,454.17	€ 126,454.17	€ 126,454.17
ARTIGIANATO	€ 59,424.20	€ 59,424.20	€ 59,424.20
SERVIZI SOCIALI	€ 487,001.18	€ 498,314.42	€ 482,322.44
PNRR	€ 38,594.78	€ 57,977.41	€ 57,977.41
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO	€ 171,049.03	€ 154,723.07	€ 108,683.96
SALARIO ACCESSORIO	€ 1,268,698.59	€ 1,268,698.59	€ 1,268,698.59
Totale	€ 5,585,409.72	€ 5,611,471.77	€ 5,499,091.32
CANTIERI	€		
BUONI PASTO	€ 26,000.00	€ 30,000.00	€ 30,000.00
IRAP	€ 284,733.11	€ 286,466.66	€ 279,283.17
Totale B	€ 310,733.11	€ 316,466.66	€ 309,283.17
SPESE TOTALI	€ 5,896,142.83	€ 5,927,938.43	€ 5,808,374.49
<i>a detrarre oneri derivanti dai rinnovi contrattuali</i>	€ 136,446.51	€ 136,419.39	€ 133,182.88
<i>a detrarre-categorie protette</i>	€ 161,907.92	€ 179,491.11	€ 174,837.20
<i>a detrarre - diritti di segreteria</i>	€ 5,480.00	€ 5,480.00	€ 5,480.00
<i>a detrarre fondi ras per cantieri</i>	€		
<i>Rimborso altri enti per servizi in convenzione e comando</i>	€ 79,393.66	€ 79,393.66	€ 79,393.66
<i>Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati</i>	€ 69,302.80	€ 63,527.57	€ 14,438.08
TOTALE DA DETRARRE	€ 452,530.89	€ 464,311.73	€ 407,331.82
SPESA PERSONALE CALCOLATA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557	€ 5,443,611.94	€ 5,463,626.70	€ 5,401,042.67
LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE – MEDIA 2011/2013	€ 5,691,294.70	€ 5,691,294.70	€ 5,691,294.70
DIFFERENZA TRA SPESA PERSONALE DI CIASCUN ANNO E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 247,682.76	€ 227,668.00	€ 290,252.03
DIFFERENZA TRA MEDIA SPESA PERSONALE 2023-2025 E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013	€ 255,200.93	€ 255,200.93	€ 255,200.93

PROSPETTO MAGGIORI MINORI COSTI I AGGIORNAMENTO PTFP 2023-2025

Descrizione	n. dipendenti	data assunzione	maggiori costi		
			2023	2024	2025
Istruttore amministrativo contabile (II settore)	1	01.01.2024	0	31.555,77	31.555,77
Istruttore amministrativo contabile (I settore)	1	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
Istruttore Tecnico informatico – IV settore	1	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	1	16.08.2024	10.548,64	28.129,69	28.129,69
Istruttore amministrativo IV settore	1	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
Istruttore amministrativo di vigilanza	1	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
Istruttore amministrativo IV settore	1	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	1	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
Istruttore direttivo amministrativo cat. D a T.D - staff	1	01.04.2023	8.885,66	0,00	0,00

Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	1	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	1	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
Dirigente settore II	1	01.06.2023	35.929,46	61.593,26	61.593,26
Dirigenti settore V	1	01.05.2023	41.661,04	61.593,26	61.593,26
totale con due unità in più rispetto alla previsione iniziale	13		99.877,34	394.861,69	413.269,23
totale previsione iniziale	11		49.330,63	333.268,53	351.675,97
Incremento di spesa aggiornamento programma			50.546,71	61.593,16	61.593,26
Cessazioni/riduzioni					
Descrizione	n. dipendenti	decorrenza	minori costi		
			2023	2024	2025
esecutore amministrativo cat. b)	1	01.03.2023	23.634,21	0,00	0,00
Istruttore amministrativo contabile (II settore) cat. c	1	01.01.2024	0	31.555,77	31.555,77
Istruttore amministrativo IV settore cat. C	1	01.01.2024	0	31.555,77	31.555,77
Totale minori costi			23.634,21	63.111,54	63.111,54

COMUNE DI CARBONIA

Provincia Del Sud Sardegna
Collegio dei revisori dei conti
Parere n. 11

L'anno 2023, il giorno 20 del mese di marzo, si è riunito in modalità audio conferenza, il Collegio dei Revisori del Comune di Carbonia.

Partecipano alla riunione:

Maria Laura Vacca – Presidente del Collegio

Pietro Soru – Componente

Maurizio Casti – Componente

In apertura di seduta, il Collegio, considerata la funzione ed il ruolo dell'Organo di Revisione Contabile in materia di programmazione del personale definito dalla normativa vigente, procede all'esame della proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n.41 del 14.03.2023 avente ad oggetto "Aggiornamento del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025"

Premesso 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 della programmazione del fabbisogno del personale;

- con Delibera di Giunta comunale n. 19 del 31.01.2023 è stata approvata, nel rispetto dei vincoli normativi e di finanza pubblica, la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, previa acquisizione del parere del collegio dei revisori;
- che tale programmazione è stata elaborata sulla base delle esigenze manifestate dai Responsabili dei singoli servizi, tenuto conto delle esigenze connesse alla gestione, da un lato, delle attività ordinariamente facenti capo all'ente locale e, dell'altro, delle esigenze emerse in sede di predisposizione delle procedure di partecipazione ai bandi del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (di seguito solo PNRR);
- con il Recovery Fund l'Unione Europea ha avviato un programma di investimenti e riforme in risposta alla crisi economica e sociale sorta all'esito della pandemia causata dalla diffusione del virus Covid – 19 al fine di incentivare la crescita, la transizione ecologica e digitale delle Pubbliche Amministrazioni, per conseguire un maggiore livello di equità sociale, di genere, territoriale e generazionale;
- con il PNRR, l'Unione ha tracciato gli obiettivi, le riforme e gli investimenti che l'Italia deve realizzare con il concorso delle diverse amministrazioni destinatarie dei finanziamenti, titolari di specifiche progettualità o coinvolte con la partecipazione diretta ad iniziative finanziate dall'Amministrazione centrale;
- il PNRR, a differenza dei programmi di spesa tradizionalmente realizzati nell'ambito dei fondi strutturali, si configura come un programma di performance, con traguardi temporali molto stringenti;

DATO ATTO CHE

- gli obiettivi qualitativi e quantitativi di performance posti dalla disciplina del Recovery fund e dalle leggi che ne regolano la Governance, tra cui il D.L. 31 maggio 2021 n. 77, come convertito, con modificazioni, dalla L. 29 luglio 2021 n. 108, recante disposizioni su semplificazione e Governance del PNRR, ha reso necessaria una riorganizzazione della

macro struttura dell'Ente al fine di razionalizzare ed efficientare le risorse disponibili, valorizzare e motivare il personale;

VISTA

la D.G.C. n. 44 del 14/03/2023 con la quale:

- è stato approvato il nuovo assetto organizzativo del comune di Carbonia articolato in sei unità organizzative di massimo livello, denominate settori o uffici, al fine di razionalizzare il funzionamento della struttura organizzativa dell'ente e rendere maggiormente omogenei per materia e competenze i servizi in essa individuati, nel rispetto del principio di economicità, efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa;
- è stato aggiornato il funzionigramma con il quale sono individuate le funzioni omogenee ascritte a ciascuna unità di massima denominata settore;
- è stata creata una nuova unità organizzativa, denominata Settore V, prevalentemente dedicata alla programmazione, gestione, monitoraggio e rendicontazione degli interventi finanziati dal NGEU e dalle altre risorse dei Fondi strutturali Europei, deputata in particolare a: monitorare la pubblicazione di bandi di possibile interesse dell'Ente; partecipare ai bandi del Recovery Fund e all'accesso alle risorse dei Fondi strutturali Europei; supportare la valutazione, programmazione e pianificazione degli interventi; predisporre la documentazione necessaria alla partecipazione ai bandi di interesse dell'Ente; fornire supporto amministrativo e tecnico ai RUP di altri Settori eventualmente coinvolti nelle fasi procedurali degli interventi approvati e finanziati; monitorare e rendicontare le risorse ottenute;
- sono state rivisitate le competenze del Settore II nel quale, fino alla modifica de qua, sono state concentrate numerose funzioni afferenti anche la programmazione e realizzazione degli interventi del PNRR oltre a tantissime altre funzioni, molto eterogenee tra di loro;
- sono state attratte nel Settore V le funzioni e i compiti dell'ufficio lavori pubblici e dell'ufficio manutenzioni;

CONSIDERATO INOLTRE

- che per effetto delle modifiche apportate alla struttura dell'Ente è necessario procedere alla modifica della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 prevedendo l'istituzione di un nuovo profilo dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D. lgs.18 agosto 2000, n. 267, preposto al Settore V, come demandato con D.G.C. .n. 44 del 14/03/2023
- altresì, che il 31.05.2023 viene a scadenza l'incarico, ex art. 110 comma 1 del T.U.E.L., del Dirigente del Settore II, con la conseguenza che si rende necessario provvedere alla copertura del relativo incarico, già previsto nella programmazione approvata con D.G.C. n. 17/2023 del 31.01.2023;
- che l'ufficio di staff del Sindaco, a far data dal 31.12.2022, è composto da una sola unità e che è necessario, al fine di garantire e curare la comunicazione e l'informazione istituzionale, prevedere l'assunzione di un istruttore direttivo amministrativo cat. D a tempo determinato e parziale, da impiegare nelle attività suddette per un monte ore pari a dodici ore settimanali fino al 31.12.2023;

VISTO

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, recante Testo Unico sul Pubblico Impiego, ai sensi del quale, *“le amministrazioni pubbliche, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi al cittadino, adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, indicando le risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*
- l'art. 6-ter del D. lgs. 165/2001, come modificato dal D.lgs. 75/2017, recante disposizioni sulle linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno di personale;

- che in sede di definizione del piano dei fabbisogni, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001, ciascuna amministrazione indica la consistenza della propria dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10 bis, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

VISTI

- altresì, l'art. 110, comma 1, del D. lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali, rubricato "incarichi a contratto", ai sensi del quale *"lo Statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili di uffici e servizi di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti disponibili nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico"*
- il D.L. n. 13/2023, recante "Disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e del Piano nazionale degli investimenti complementari al PNRR(PNC), nonché per l'attuazione delle politiche di coesione e della politica agricola comune" e, in particolare, l'articolo 8, ai sensi del quale: *"il tetto degli incarichi dirigenziali a tempo determinato che gli enti locali incaricati dell'attuazione degli interventi finanziati, in tutto in parte, con le risorse del PNRR possono conferire, ex art. 110 del D. lgs. 267/2000, è elevato dal 30% per cento dei posti dirigenziali previsti nella dotazione organica al 50%"*, al fine di "consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, garantire l'attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione del medesimo Piano;

VERIFICATA

- per effetto della novella normativa, la possibilità di incrementare il tetto degli incarichi dirigenziali a tempo determinato fino al 50% delle posizioni dirigenziali esistenti in dotazione organica, prevedendo un incarico, ex art. 110, comma 1, T.U.E.L., per la direzione ed il coordinamento del Settore V, preposto alle attività di monitoraggio della pubblicazione di bandi di possibile interesse dell'Ente; partecipazione ai bandi del Recovery Fund e all'accesso alle risorse dei Fondi strutturali Europei; supporto per la valutazione, programmazione e pianificazione degli interventi; predisposizione della documentazione necessaria alla partecipazione ai bandi di interesse dell'Ente; supporto amministrativo e tecnico ai RUP di altri Settori eventualmente coinvolti nelle fasi procedurali degli interventi approvati e finanziati; monitoraggio e rendicontazione delle risorse ottenute;

DATO ATTO

- che il D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante modifiche e integrazioni al D. lgs. 165/2001, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ha modificato, superandolo, il concetto di "dotazione organica", dovendosi tradurre, d'ora in avanti, non già come elenco delle figure professionali assegnate a ciascun settore, area o servizio, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tal fine tutte le disposizioni di legge vigenti relative al

contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali, di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006;

- che il Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, è intervenuto, con l'art. 33, a modificare la disciplina relativa alle capacità assunzionali superando la logica del turn over a favore di quella della sostenibilità finanziaria, ferma restando, anche in questo caso, la perdurante applicazione dei tetti di spesa stabiliti dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;

CONSIDERATO

- che nell'aggiornamento della programmazione del fabbisogno deve tenersi conto dei criteri seguiti in sede di approvazione del medesimo programma in ordine al tetto massimo di spesa sostenibile per l'assunzione di nuove risorse nel triennio 2023-2025;
- che l'incremento di spesa del personale per nuove assunzioni finanziate direttamente con fondi di bilancio non possono superare i tetti stabiliti per le tre annualità, rispettivamente individuati nei limiti di € 50.000,00 per il 2023, € 338.000,00 per il 2024 e €353.000,00 per il 2025, come indicato nelle note 1696 dell'11.01.2023 e 1985 del 12.01.2023 a firma del Dirigente del Settore III, Programmazione e Bilancio;

DATO ATTO

- che la programmazione triennale del fabbisogno 2023-2025 prevede le seguenti assunzioni:

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore Amministrativo contabile (I/II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo contabile (I- II settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,63	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D- III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65

D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
DIR	Dirigente	01.06.2023	35.929,46	61.593,36	61.593,36
Totale			49.330,63	333.268,53	351.676,07

POICHE ‘

che a seguito dell’approvazione della programmazione 2023-2025 si sono verificati risparmi nella spesa del personale per effetto di circostanze non prevedibili al momento della predisposizione del programma, né al momento della sua approvazione, e, nello specifico:

- si è verificata la cessazione, per pensionamento, di un esecutore amministrativo cat. B, con decorrenza 01.03.2023, in anticipo rispetto alla cessazione prevista e programmata per il 01.03.2024;
- ha preso servizio, presso il settore II, un dipendente inquadrato nei ruoli del settore IV, a seguito di mobilità interna disposta con nota prot. 13430 del 05.03.2023, finalizzata al potenziamento dell’ufficio tecnico; tale mobilità, pur non comportando un risparmio di spesa, consente a questa amministrazione di rimodulare la destinazione nei singoli settori delle risorse umane programmate nel triennio 2023-2025;
- che il risparmio conseguito per effetto del pensionamento anticipato di un collaboratore amministrativo cat. B, concorre alla copertura dei maggiori costi derivanti dall’aggiornamento del fabbisogno di personale, come dettagliati nell’allegato A;
- **l’Ente ha ritenuto di aggiornare la programmazione del fabbisogno prevedendo le seguenti assunzioni:**

Categoria	Descrizione	decorrenza			
			2023	2024	2025
C	Istruttore amministrativo contabile (I settore)	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
C	Istruttore Tecnico informatico – IV settore	01.01.2024	0,00	31.555,77	31.555,77
B	esecutore amministrativo contabile – cat. Protetta I settore	15.08.2023	10.548,64	28.129,69	28.129,69
C	Istruttore amministrativo di vigilanza	01.01.2024	0,00	33.057,40	33.057,40
C	Istruttore amministrativo IV settore	01.07.2024	0,00	15.777,88	31.555,77
D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D-III settore	01.01.2024	0,00	34.243,56	34.243,56

D	Istruttore direttivo amministrativo cat. D a T.D - staff	01.04.2023	8.885,66	0,00	0,00
D	Istruttore direttivo tecnico ingegnere ambientale	01.12.2023	2.852,54	34.243,56	34.243,56
D	Istruttore direttivo amministrativo – IV settore	01.12.2025	0,00	0,00	2.629,65
DIR	Dirigente Settore II	01.06.2023	35.929,46	61.593,66	61.593,66
DIR	Dirigente Settore V	01.05.2023	41.661,04	61.593,66	61.593,66
Totale			99.877,34	331.750,60	350.157,69

CONSIDERATO

- che i maggiori costi previsti per l'assunzione di un Dirigente ex art. 110, comma 1 T.U.E.L. a tempo pieno e determinato con decorrenza dal 01.05.2023 e di un istruttore direttivo amministrativo cat. D a tempo determinato e parziale, con decorrenza 01.04.2023, pari a € 50.546,71 oneri inclusi, trovano copertura, nel 2023, in parte con il risparmio conseguito per effetto della cessazione per pensionamento anticipato di un collaboratore amministrativo cat. B, per un importo pari a € 23.634,21 e, per la restante parte, pari a € 26.912,5, con risorse di bilancio a seguito di apposita variazione;
- che i maggiori costi derivanti, negli anni 2024 e 2025, dall'assunzione di un Dirigente, pari a € 61.593,26 trovano copertura mediante modifica della programmazione approvata e, nello specifico, mediante sostituzione dell'assunzione di un istruttore amministrativo contabile cat. C destinato al II settore con mobilità interna di un istruttore direttivo amministrativo cat. D, proveniente dal IV settore, e con rinuncia ad una risorsa destinata al medesimo settore IV con decorrenza 01.01.2024 nel profilo di istruttore amministrativo contabile cat. C;
- che la destinazione di una risorsa di cat. D, inquadrata nel profilo istruttore direttivo amministrativo, al settore II, a seguito di mobilità interna disposta con nota prot., garantisce all'ufficio tecnico le risorse umane necessarie a dare corso agli innumerevoli adempimenti derivanti dal finanziamento, con il PNRR, di plurimi progetti, senza che l'aggiornamento del programma vada ad incidere, negativamente, sulla dotazione di questo settore;

RICHIAMATO

- quanto precisato nella D.G.C. n. 17/2023 in merito alla possibilità di modificare il programma approvato, infatti *“tale programmazione può essere aggiornata nel corso del triennio, qualora gli scenari finanziari dovessero modificarsi e/o l'Ente dovesse reperire ulteriori risorse di natura stabile o meno, anche con possibilità di anticipare le assunzioni previste per il 2024/2025”*;

CONSIDERATO

- ulteriormente proseguendo, che il richiamato parametro della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, introdotto per effetto del D. lgs 75/2017 non ha comportato, l'abrogazione tacita delle norme sul contenimento della spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della legge finanziaria 2007, alla cui verifica ciascuna amministrazione è tenuta, anche in sede di aggiornamento del programma;

- che in attuazione delle disposizioni contenute nel D.L. 34/2019, il 17 è possibile determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, facendo riferimento al nuovo sistema di determinazione delle soglie di virtuosità degli enti locali;

DATO ATTO

- che la spesa per personale a tempo determinato non supera il 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009;
- sulla base delle esigenze dettate dagli obiettivi strategici del Comune di Carbonia e dalla necessità di assicurare la funzionalità dei servizi, della situazione contingente del personale attualmente presente in servizio, di procedere all'aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2023-2025;
- che la presente programmazione rispetta i limiti imposti sia dalla legge 296/2006, art. 1, commi 557 e seguenti, nonché dalle nuove disposizioni, in materia di capacità assunzioni, di cui al D.L. 34/2019 successivo Decreto attuativo 17 marzo 2020;

CONSIDERATO

- altresì che l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato, relativo all'anno 2021, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;
- che in relazione all'ultimo rendiconto approvato (consuntivo anno 2021) la situazione finanziaria dell'Ente, e delle spese di personale certificate dai rendiconti, risulta dalla tabella allegata al presente provvedimento e che il Comune di Carbonia si colloca al di sotto del valore soglia definito dal suddetto DM 17 marzo 2020, consentendogli di acquisire il carattere di comune virtuoso;

VISTI

- il D.lgs. 18.08.2000, n. 267 recante il Testo Unico sull'ordinamento degli Enti Locali
- il D. lgs. 30.03.2001 n. 165 recante il Testo Unico sul Pubblico Impiego;
- lo Statuto comunale e il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il parere tecnico contabile dei responsabili dei servizi.

Per quanto sopra esposto, il Collegio

ESPRIME

parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto in basa all'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Il Collegio dei Revisori

Dott.ssa Maria Laura Vacca
Rag. Pietro Soru
Dott. Maurizio Casti

COMUNE DI CARBONIA
Protocollo Arrivo N. 17737/2023 del 23-03-2023
Doc. Principale - Class. 05/02/05 - Copia Documento