



Comune di SAN SPERATE

Provincia Sud Sardegna – via Sassari, 12 – 09026 San Sperate
www.sansperate.net | protocollo@pec.comune.sansperate.ca.it

Originale

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 92 DEL 03/08/2023

OGGETTO: *PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025*

L'anno 2023 addì 3 del mese di *Agosto* alle ore 20.54 e seguenti, nella residenza comunale, appositamente convocata, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori/e:

| Nome e Cognome | Carica | Presente |
|------------------------|---------------|------------------|
| MAEDDU FABRIZIO | Sindaco | SI |
| COCCO GERMANA | Assessore | SI |
| VARGIU RAFFAELE | Assessore | SI |
| PILLONI EMANUELA KATIA | Assessore | SI |
| SCHIRRU ROBERTO | Assessore | NO |
| PILI ILARIA | Assessore | NO |
| Presenti 4 | | Assenti 2 |

Partecipa il Segretario Comunale MARVALDI VALENTINA;

Il Sindaco, MAEDDU FABRIZIO, assunta la presidenza e constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato

LA GIUNTA COMUNALE

ESAMINATA la proposta n° 122 del 01.08.2023 predisposta dal Responsabile del Servizio competente avente ad oggetto: **“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 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 delle dotazioni organiche;

VISTE le recenti novità introdotte dalla normativa in materia di personale di cui al D.L. n. 36/2022 convertito con modificazione dalla Legge di conversione n. 79/2022 che ha introdotto, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto legislativo 165/2001 con più di 50 dipendenti l'obbligo della approvazione del PIAO (Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) assorbente in un unico documento i seguenti piani (che pertanto sono soppressi):

- Piano dei fabbisogni (art. 6, commi 1 e 4) e Piano delle azioni concrete (art. 60ter);
- Piano di razionalizzazione e utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio (art. 2 comma 594 lett. a) legge 244/2007);
- Piano della performance (artt. 10 commi 1 lett a) e 1ter del D.lgs 150/2009;
- Piano di prevenzione della corruzione (art. 1 commi 5 lett. a) e 60 lett. a) legge 190/2012);
- Piano organizzativo lavoro agile (art. 14 comma 1 legge 124/2015);
- Piano di azioni positive (art. 48 comma 1 d.lgs 198/2006);

DATO ATTO CHE per gli enti pubblici di cui all'articolo 1, comma 2 del Decreto legislativo 165/2001 che occupano un numero di dipendenti inferiore a 50 le disposizioni di cui sopra saranno operative a far data da 120 giorni dall'approvazione del bilancio di previsione il cui termine di adozione finale è stato prorogato al 31.07.2022 (parere espresso nel corso della seduta straordinaria della Conferenza Stato-città, e previa intesa con il Ministero dell'economia e delle finanze, il Ministro dell'Interno, con proprio decreto in data 28 giugno 2022);

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comunale n. 123 del 12.12.2022 relativa alla approvazione del Piano Integrato di Attività e organizzazione 2022/2024 ai sensi dell'art. 6 del D.L. 80/2021 convertito con modifiche in Legge n. 113/2021;

CONSIDERATO CHE per l'anno 2023, per i soli Enti Locali è stato prorogato al 31/08/2023 il termine ultimo per l'approvazione del PIAO nonché la sottosezione relativa alla approvazione degli obiettivi programmatici dell'Ente e al contempo per l'adozione del Piano Triennale per la Prevenzione e Corruzione;

RILEVATO CHE la norma inserita nel milleproroghe all'art. 10, co. 11-ter aggiunge che, nelle more dell'approvazione del PIAO, le amministrazioni possano comunque aggiornare la sottosezione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale, in modo da poter attivare le assunzioni di personale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;

CONSIDERATO pertanto necessario procedere alla predisposizione del Piano Triennale dei fabbisogni del Personale in cui indicare la consistenza del personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello dell'adozione del piano suddiviso per inquadramento professionale ed evidenziando le cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente e la stima della evoluzione dei fabbisogni del personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dimissioni di servizio, attività o funzioni;

RITENUTO CHE in caso di redazione del PIAO semplificato in quanto Ente sotto i 50 dipendenti, confluiranno nel medesimo tutte le disposizioni previste dalla normativa di settore per i Comuni con popolazione inferiore a 50 dipendenti; nello specifico risulterà necessario procedere alla mappatura dei processi, per individuare le criticità che, in ragione della natura e delle peculiarità dell'attività, espongono l'amministrazione a rischi corruttivi con particolare attenzione ai processi per il raggiungimento degli obiettivi di performance volti a incrementare il valore pubblico, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del presente decreto considerando quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- a) autorizzazione/concessione;
- b) contratti pubblici;
- c) concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- d) concorsi e prove selettive;
- e) processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico

DATO ATTO, ALTRESÌ, CHE nell'ipotesi in cui dovessero essere emanate disposizioni normative o indicazioni regolamentari che dovessero introdurre modifiche alla procedura, sarà cura del presente Ente adottare le eventuali modifiche e integrazioni che si renderanno necessarie per ottemperare alle previsioni normative in materia;

RICHIAMATA la delibera di Giunta Comunale n. 123 del 12/12/2022 relativo alla approvazione del piano integrato di attività e organizzazione 2022/2024 ai sensi dell'art. 6 del DL 80/2021 convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021;

VISTO l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dalla legge 79/2022, che recita:

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

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 06.07.2012 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. La comunicazione dei contenuti dei Piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.lgs 165/2001 è effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

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

1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza

pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti;

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

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma e della legge 05.06.2003 n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

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

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3;

VISTI:

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

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482;

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

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

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

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

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

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

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

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

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

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

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

2. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come

percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono 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 18.08.2000 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 superiore. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23 comma 2 del decreto legislativo 25.05.2017 n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO CHE il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

RICHIAMATA la determinazione del Responsabile Area 2 n. 58 del 01.08.2023 con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa del personale per le assunzioni ai sensi del DM 17 marzo 2020 aggiornati ai dati consuntivi del 2022;

DATO ATTO CHE l'Ente rispetta il valore soglia stabilito per i comuni virtuosi e il tetto massimo della spesa di personale per l'anno 2023 è pari a 1.792.118,71;

RICHIAMATO il D.L. 113/2016 Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio" convertito in Legge dalla Legge 07.08.2016 n. 160 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a

qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO CHE la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell’art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all’istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall’art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall’art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell’ente utilizzatore»*;

RICHIAMATO il nuovo CCNL Funzioni Locali per il triennio 2019/2021 approvato in data 16.11.2022 con il quale, tra le altre cose, viene stabilito il nuovo sistema di classificazione del personale degli Enti locali a far data dal 01.04.2023 come segue:

AREA DEGLI OPERATORI

AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI

AREA DEGLI ISTRUTTORI

AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE

Le Aree corrispondono a livelli omogenei di competenze, conoscenze e capacità necessarie all'espletamento di una vasta e diversificata gamma di attività lavorative; esse sono individuate mediante le declaratorie definite nell'Allegato A del medesimo CCNL Funzioni Locali 16.11.2022;

RICHIAMATE:

- La Deliberazione di Giunta Comunale n. 35 del 29/03/2023 “CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione – atto di indirizzo”;
- La Deliberazione di Giunta comunale n. 42 del 20/04/2023 “CCNL Funzioni Locali 16/11/2022 – Attuazione nuovo sistema di classificazione – Approvazione nuovi profili professionali”;
- La determinazione Area 1 n. 77 del 21/04/2023 “Attribuzione al personale in servizio del rispettivo profilo professionale con decorrenza 01.04.2023 art. 13 comma 3 D.lgs Funzioni Locali 16.11.2022”;

RAVVISATA la necessità di approvare la programmazione del piano triennale dei fabbisogni di personale – per il periodo 2023/2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

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

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

EVIDENZIATO CHE presso la Nostra Amministrazione, rispetto alla precedente programmazione del fabbisogno del personale (giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 110 del 28/11/2022):

- n. 1 dipendente Collaboratore Amministrativo, Cat. B3 – Area 4 – è stato collocato a riposo quota 102 a far data dal 01.07.2023 (giusta Determinazione Area 1 n. 3 del 23.01.2023);
- n. 1 dipendente Agente Polizia Municipale, Cat. C1 – Area 3 – ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 10.01.2023 per prendere servizio presso altra pubblica amministrazione (giusta Determinazione Area 1 n. 384 del 31.12.2022), chiedendo contestualmente la conservazione del posto ai sensi dell’art. 20 comma 10 del CCNL Funzioni Locali del 18.05.2018;
- n. 1 dipendente Istruttore Amministrativo, Cat. C1 – Area 1 ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 16.03.2023 per prendere servizio presso altra pubblica amministrazione (giusta Determinazione Area 1 n. 45 del 15.03.2023);
- n. 1 dipendente Istruttore Contabile Cat. C1, Area 2 ha rassegnato le proprie dimissioni a far data dal 01.04.2023 in quanto vincitore presso il nostro Ente di altro concorso pubblico e preso servizio presso il nostro Ente in qualità di Funzionario Specialista in attività amministrative contabili a far data dal 01.04.2023 (giusta determinazione Area 1 n. 67 del 30.03.2023);
- n. 1 dipendente Area Funzionari – Ingegnere – Area 4 prenderà servizio, a far data dal 11.09.2023, presso altro Ente per trasferimento per mobilità in quanto vincitore di una procedura di mobilità per il medesimo profilo professionale (giusta deliberazione di Giunta Comunale n. 82 del 26.07.2023 “Cessione del contratto di lavoro matricola 276 – Indirizzi al responsabile di servizio);

RICHIAMATA la determinazione Area 1 n. 384 del 31.12.2021 con la quale, su richiesta del dipendente, è stato collocato in aspettativa, ai sensi dell’art. 23bis del D.lgs 165/2001 e ss.mm.ii., per anni due con decorrenza dal 01.01.2022 n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico D3;

CONSIDERATO CHE il dipendente suddetto con nota del 29.12.2022 (acquisita al Ns prot. n. 19984/2022) ha chiesto aspettativa ai sensi dell’art. 23bis del D.lgs 165/2001 per un periodo di anni due a far data dal 01.01.2023 (aspettativa concessa giusta delibera giunta comunale di indirizzi al responsabile del servizio n. 136 del 29/12.2022 e giusta determina Area 1 n. 383 del 31.12.2022;

RILEVATO CHE le assunzioni a tempo determinato sono previste nel rispetto delle disposizioni normative per assunzioni a tempo determinato, tramite utilizzo delle economie derivanti dalle cessazioni dei dipendenti a tempo indeterminato (per collocamento a riposo e/o per prendere servizio presso altre pubbliche amministrazioni in quanto vincitori di altri concorsi pubblici) nonché tramite utilizzo di somme disponibili dai fondi contravvenzioni per l’assunzione dei vigili urbani;

DATO ATTO come previsto nel nuovo piano occupazionale 2023/2025 i posti da ricoprire sono fatti attraverso: assunzione dall’esterno mediante procedura di mobilità, scorrimento di graduatorie vigenti - concorso pubblico e/o utilizzo di graduatorie di altri Enti fermo restando l’obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001 per le assunzioni a tempo indeterminato e/o determinato di durata superiore a 12 mesi;

CONSIDERATO CHE per l’attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023/2025 l’Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

| | SPESA | VALORE SOGLIA |
|------------------|--------------------------|--------------------------|
| ANNO 2023 | EURO 1.665.067,10 | EURO 1.792.118,71 |
| ANNO 2024 | EURO 1.626.110,31 | EURO 1.806.455,66 |

CONSIDERATO CHE il DM 17 marzo 2020 (entrato in vigore il 20.04.2020 che ha rinnovato il sistema per calcolo della capacità assunzionale degli enti locali e determinato il valore soglia per assunzioni fino al 31.12.2024;

DATO ATTO CHE per l'anno 2025 le spese di personale sono quantificate in Euro 1.647.076,48;

RICHIAMATI:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

VISTO il proposito il parere n. 4 rilasciato in data 03.08.2023 (prot. 12464 del 03/08/2023) con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

DATO ATTO CHE:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023/2025 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023/2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

DATO ATTO INFINE CHE con deliberazione della Giunta comunale n. 29 in data 15.03.2023, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023/2025 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi dal Responsabile dell'Area 1 "Amministrativa, Servizi Generali alla Persona", ai sensi dell'articolo 49 del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267, in ordine alla regolarità tecnica della proposta di che trattasi e del Responsabile dell'Area 2 Economico e Finanziaria in ordine alla regolarità contabile;

RITENUTO di provvedere in merito;

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

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

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

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

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

ALL'UNANIMITA'

DELIBERA

- 1) **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
 - 2) **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023/2025**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, nonché dando atto che non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del Decreto Legislativo n. 165/2001 e art. 20 D.lgs. 75/2017 – riforma Madia e dalle recenti disposizioni di cui D.L. n. 36/2022 convertito con modificazione dalla Legge di conversione n. 79/2022;
 - 3) **di dare atto che** il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
 - 4) **di dare atto infine che** a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
 - 5) **di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023/2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
 - 6) **di demandare** al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
 - 7) **di pubblicare** la presente sul sito istituzionale dell'Ente, in "Amministrazione Trasparente", ai sensi del D.lgs. 33/2013 e del D.lgs. 97/2016 oltre che all'Albo Pretorio on line.
 - 8) **di dichiarare** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.lgs 267/2000.
-



Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2023 / 122**

Ufficio Proponente: **UFFICIO DI SEGRETERIA GENERALE**

Oggetto: **PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025**

Parere Tecnico

Ufficio Proponente (UFFICIO DI SEGRETERIA GENERALE)

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 03/08/2023

Il Direttore d'Area
Dott.ssa Iride Atzori

Parere Contabile

AREA 2 - Finanziaria ed Economica

In ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere FAVOREVOLE.

Sintesi parere: Parere Favorevole

Data 03/08/2023

Il Direttore d'Area
Rag. Maria Grazia Pisano

Letto, approvato e sottoscritto.

IL Segretario Comunale
Dott.ssa MARVALDI VALENTINA

Sindaco
MAEDDU FABRIZIO

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Certifico che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il 03/08/2023.

IL Segretario Comunale
Dott.ssa MARVALDI VALENTINA

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

Comune di SAN SPERATE
PIANO OCCUPAZIONALE 2023/2025

ANNO 2023

| Area | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Note |
|-----------------------|---|----------|-------|---------------------------------------|----------|--------------------------------|--------------------------|---------|---------------|---|
| | | | | Accesso dall'esterno | Mobilità | Selezione centro per l'impiego | Progressione di carriera | Stabil. | T. Determ.to. | |
| Area degli Istruttori | Agente Polizia Municipale – Fondi Contravvenzioni | Area 3 | FT | | | | | | 1) | Fondi contravvenzione |
| Area degli Istruttori | Agente Polizia Municipale | Area 3 | FT | | 3) | | | | | Seguito dimissioni altro dipendente |
| Area degli Istruttori | Istruttore Tecnico | Area 4 | PT50% | Aumento ore | | | | | | Aumento ore a 33 settimanali |
| Area degli Istruttori | Istruttore Amministrativo | Area 4 | PT50% | 2) | | | | | | Sostituzione dipendente B3 collocato a riposo |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|---------------------------|--------|----|----|--|--|--|--|--|---|
| Area degli Istruttori | Istruttore Amministrativo | Area 1 | FT | 2) | | | | | | Concorso concluso anno precedente assunzione sostituzione dimissioni |
| Area degli Istruttori | Istruttore Amministrativo | Area 1 | FT | 2) | | | | | | Concorso concluso anno precedente assunzione prevista nel 2023 |
| Area degli Istruttori | Istruttore Contabile | Area 2 | FT | 2) | | | | | | Concorso concluso anno precedente assunzione sostituzione dimissioni di |
| Area degli | Istruttore Contabile | Area 2 | FT | 2) | | | | | | Concorso già avviato |

| | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--|--------|--------------|----|----|--|--|--|----|--|
| Istruttori | | | | | | | | | | precedente programmazione |
| Area dei Funzionari | Ingegnere | Area 4 | FT | | 3) | | | | | Seguito mobilità presso altro Ente nostro dipendente |
| Area dei Funzionari | Specialista in attività Amministrative Contabili | Area 2 | FT | 2) | | | | | | Concorso già avviato precedente programmazione |
| Area degli Operatori | Operatore Amministrativo | Area 1 | PT 69,44% | 2) | | | | | | Concorso da effettuare/ utilizzo graduatorie |
| Area degli Istruttori | Istruttore Contabile | Area 2 | FT | | | | | | 4) | Continua assunzione anno precedente (contratto |

| | | | | | | | | | | |
|--------------------|---------------------------|--------|----|--|--|--|--|--|----|-----------------------|
| | | | | | | | | | | somministr azione) |
| Area Istruttori | Agente Polizia Municipale | Area 3 | FT | | | | | | 2) | Assunzione T. det. |
| Area Istruttori | Geometra | Area 4 | FT | | | | | | 1) | Assunzione |
| Area Istruttori | Geometra | Area 4 | FT | | | | | | 1) | T. det. |
| Area Funzionari | Assistente Sociale | Area 1 | FT | | | | | | 2) | Assunzione T det. |

- 1) Utilizzo di ns graduatoria ed in subordine utilizzo di graduatorie di altri Enti;
- 2) Util. Ns grad./Concorso pubblico/Selezione/Utilizzo graduatorie altri Enti;
- 3) Mobilità
- 4) Contratto di somministrazione lavoro

ANNO 2024

| Cat. | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Note |
|-----------------------|---|----------|-------|---------------------------------------|----------|--------------------------------|-----------------------|---------|---------------|-----------------------|
| | | | | Accesso dall'esterno | Mobilità | Selezione centro per l'impiego | Progress. di carriera | Stabil. | T. Determ.to. | |
| Area degli Istruttori | Agente Polizia Municipale – Fondi Contravvenzioni | Area 3 | FT | | | | | | 1) | Fondi contravvenzione |

1) Utilizzo di ns graduatoria ed in subordine utilizzo di graduatorie di altri Enti;

ANNO 2025

| Cat. | Profilo professionale da coprire | Servizio | PT/FT | Modalità di reclutamento ¹ | | | | | | Note |
|-----------------------|---|----------|-------|---------------------------------------|----------|--------------------------------|--------------------------|---------|---------------|-----------------------|
| | | | | Accesso dall'esterno | Mobilità | Selezione centro per l'impiego | Progressione di carriera | Stabil. | T. Determ.to. | |
| Area degli Istruttori | Agente Polizia Municipale – Fondi Contravvenzioni | Area 3 | FT | | | | | | 1) | Fondi contravvenzioni |

1) Utilizzo di ns graduatoria ed in subordine utilizzo di graduatorie di altri Enti;