

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Deliberazione n. 131 del 11/11/2022

OGGETTO: MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024 - NOVEMBRE 2022

L'anno **duemilaventidue** addì **undici** del mese di **novembre** alle ore **09:00** nella Casa Comunale, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge comunale e provinciale, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale, che nelle persone seguenti risultano presenti alla trattazione della proposta di deliberazione in oggetto:

ROMBI STEFANO	SINDACO	Presente
DI BERNARDO ELISABETTA	VICESINDACO	Presente
PUGGIONI SALVATORE	ASSESSORE	Presente
OPISSO PINA FRANCA	ASSESSORE	Presente
PENCO GIANLUIGI MARIO	ASSESSORE	Presente
VERDEROSA GIOVANNI	ASSESSORE	Presente

Presenti n. 6

Assenti n. 0

Partecipa il SEGRETARIO MARCELLO MARCO in Videoconferenza ai sensi del Decreto Sindacale n. 5/2020 e secondo quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta n. 94 del 31/07/2020, che provvede alla redazione del presente verbale.

Presiede la seduta, nella sua qualità di SINDACO, il Sig. ROMBI STEFANO che dichiara aperta la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

Partecipano alla seduta in Videoconferenza, gli Assessori Penco Gianluigi Mario e Opisso Pina Franca, ai sensi del Decreto Sindacale n. 5/2020 e secondo quanto previsto dalla Deliberazione di Giunta n. 94 del 31/07/2020

Dato atto che sulla proposta **n. 2367 del 10/11/2022**, avente ad oggetto: **MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024 - NOVEMBRE 2022**, sono stati acquisiti i seguenti pareri, riportati con firma digitale:

- ☒ **ART. 49 DEL T.U.** (Regolarità Tecnica)
- ☒ **ART. 151 DEL T.U.** (Regolarità Contabile)
- ☐ **ART. 153 DEL T.U.** (Verifica Veridicità previsioni di entrata e compatibilità delle spese)
- ☐ **ART. 147 bis DEL T.U.** (Controllo di Regolarità Amministrativa e Contabile)

Visti gli esiti della votazione, la Giunta Comunale,

UNANIME DELIBERA

Di approvare la proposta **n. 2367 del 10/11/2022**, corredata dai pareri sopra citati, riportati con firma digitale.

Di rendere il presente atto, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4° del D.L. n.267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto digitalmente ai sensi dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.

IL SINDACO
ROMBI STEFANO

IL SEGRETARIO
MARCELLO MARCO



Proposta n° 2367 del 10/11/2022

OGGETTO: MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022 - 2024 - NOVEMBRE 2022

Su proposta del Sindaco – Stefano Rombi

Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 4/2022, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 10/2022, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione 2022-2024;
- con delibera di Consiglio comunale n. 14/2022, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2022-2024;
- con delibera di Giunta comunale n. 80/2022, esecutiva, è stata approvata l'assegnazione provvisoria del Piano esecutivo di gestione e del piano delle risorse e degli obiettivi ai responsabili dei servizi 2022-2024;

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

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

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

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di

reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rilevato che:

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

Visti:

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

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

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

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

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

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

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

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

funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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:

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

previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

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

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

Vista la determinazione dirigenziale n. 59 in data 01 febbraio 2022 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità;

Rilevato quindi che per l'anno 2022 il tetto massimo della spesa di personale + resti assunzionali è pari a € **218.823,50**;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. 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, 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. (...). 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.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

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

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”;*

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

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

Richiamato il "Piano Triennale dei Fabbisogni del personale 2022-2024", approvato con la Deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 25.03.2022;

Considerato che dalle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, sono intervenute esigenze di integrazione del personale, rispetto a quelle previste nel Piano approvato di cui sopra;

Vista la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal

responsabile del servizio finanziario-personale 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 con tutti i Responsabili di P.O., 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;

Vista inoltre la determinazione del responsabile del servizio n. 59 in data 01 febbraio 2022, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

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

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella determinazione dirigenziale n. 59 in data 01 febbraio 2022 sopra citata;

Spesa potenziale massima	€ 218.823,50

Rilevato che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2022 – 2024 è prevista in € **77.636,91** è inferiore alla spesa potenziale massima;

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 in proposito il parere n. 26. rilasciato in data 11/11/2022, 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;

Visto il piano occupazionale 2022 – 2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto:

in particolare che:

- il nuovo piano occupazionale 2022 – 2024 prevede i posti da ricoprire come da elenco inserito al punto 3 dell'allegato C: RELAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024 ;
- questo ente ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022 – 2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 15/2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020-2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

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;

Dato atto che sulla proposta sono stati acquisiti i seguenti pareri:

- | | |
|---|--|
| ☒ ART. 49 DEL T.U. | <u>(Regolarità Tecnica)</u> |
| ☒ ART. 151 DEL T.U. | <u>(Regolarità Contabile)</u> |
| ☐ ART. 153 DEL T.U. | <u>(Verifica Veridicità previsioni di entrata e compatibilità delle spese)</u> |
| ☐ ART. 147 bis DEL T.U. | <u>(Controllo di Regolarità Amministrativa e Contabile)</u> |

Riportati con firma digitale,

VISTO il D. Lgs. n. 267/2000;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il Decreto Sindacale n. 5/2020 con il quale è stato disposto "CONVOCAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE IN MODALITÀ VIDEOCONFERENZA";

VISTA la Deliberazione di Giunta n. 94 del 31/07/2020

PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERI

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022 - 2024** quale parte integrante e sostanziale;
1. 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;
2. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:
3. non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
4. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024. 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.
5. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

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

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI CARLOFORTE
Provincia del Sud Sardegna

ALLEGATO A

Area Finanziaria, Tributi, Commercio, Amministrativa e Personale
Ufficio Personale

**Proposta programma triennale di fabbisogno del personale
2022-2024**

Con determinazione n. 59 del 01 febbraio 2022 è stata stabilita, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di Carloforte, che è risultato al **11,72%**.

Tale valore è uguale o inferiore al valore della soglia di virtuosità e, pertanto, il tetto massimo della spesa per l'assunzione di personale per l'anno 2022 è pari a **€ 218.823,50**.

Fabbisogno triennale del personale (copertura)

copertura anno 2021 del triennio 2021-2023					
	Esterno /interno	Ruolo	totale	costo medio unitario	costo totale
A					
B3	1 esterno	Messo – protocollista	1	20.652,45	20.652,45
B3	2 esterno	Operaio polispecialista	2	20.652,45	41.304,90
C1	4pt esterno	Istruttori Amministr. p.t. 18 ore settimanali	2	11.019,70	44.078,80
D1	1pt esterno	Istruttore Direttivo Amministrativo p.t. 18 ore settimanali	1	11.990,04	11.990,04
D1	1 esterno	Assistente Sociale	1	23.980,08	23.980,08
D1	1 esterno	Istruttore Direttivo Tecnico - Ingegnere	1	23.980,08	23.980,08
TOTALE					165.986,35*

* La copertura delle figure B3, trattasi di:

- 1 Messo Comunale – Protocollista (selezione in esecuzione);

- **2 Operai (selezione in esecuzione);**

La copertura delle figure C, trattasi di:

- 4 Istruttori amministrativi part time a 18 ore da graduatoria in essere;

La copertura delle figure D, trattasi di:

- 1 Istruttore Direttivo amministrativo part time a 18 ore da graduatoria già in essere;

- 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale (concorso in esecuzione);

- 1 Istruttore Direttivo Tecnico – Ingegnere (concorso in esecuzione).

E' prevista la copertura di n. 3 operai, con stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili in carica al Comune, che non rientrano tra le spese del fabbisogno.

Fabbisogno triennale del personale (copertura)

copertura anno 2022 del triennio 2022-2024					
	Esterno /interno	Ruolo	totale	costo medio unitario	costo totale
A					
B					
B3	2 esterno	Collaboratore Amministrativo	2	20.652,45	41.304,90
C1	1 esterno	Istruttore Amministr. p.t. 18 ore settimanali	1	11.019,70	11.019,70
D1	2 esterno	Istruttore Direttivo Tecnico - Ingegnere	2	23.980,08	47.960,16
D1	Interno	Istruttore Direttivo Amministrativo	Passaggio da Tempo Parziale (34 ore) a Tempo Pieno	22.647,85 23.980,08	1.332,23
D3					
TOTALE					101.346,99

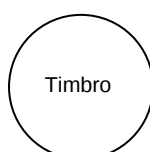
Fabbisogno triennale del personale (copertura)

copertura anno 2023 del triennio 2022-2024					
	Esterno /interno	Ruolo	totale	costo medio unitario	costo totale
A					
B					
B3					
C1					
D1					
D3					
TOTALE					

Per gli anni 2022 e 2023 non è ancora possibile prevedere il fabbisogno del personale per quanto riguarda le cessazioni.

Alcune, prevedibili per raggiunti limiti di anzianità contributiva, non sono ancora stati definiti e pertanto dovranno essere oggetto di successiva valutazione.

Di conseguenza dovrà essere rivista la facoltà assunzionale è utilizzabile negli anni 2023 e 2024 del triennio 2022-2024.



Il Responsabile dell'Area

Rag.ra Rosaria Robuschi

COMUNE DI CARLOFORTE

Provincia del Sud Sardegna

REVISORE DEI CONTI

Verbale n. 26 del 11.11.2022

Oggetto: Proposta del Sindaco n. 2367 del 10.11.2022 – Modifica del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022 - 2024

L'anno duemila ventidue il giorno 11 del mese di novembre si è riunito il Revisore dei Conti del Comune di Carloforte, al fine di verificare la proposta del Sindaco n. 2367 del 10.11.2022 avente ad oggetto la "Modifica del Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022 – 2024".

Il Revisore dei Conti

- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 48 del 25 marzo 2022 che ha adottato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2022-2024;

Preso atto:

- Delle ultime interpretazioni normative, e dei diversi pareri espressi dalle Sezioni della Corte dei Conti;
- Del parere espresso in ordine alla regolarità tecnica del Responsabile del servizio;
- Del parere espresso in ordine alla regolarità contabile del Responsabile del servizio;

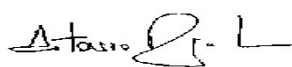
Il Revisore dei Conti

In relazione a tutto ciò, esprime parere favorevole per quanto di sua competenza, raccomandando l'ente di attenersi comunque ad eventuali ulteriori modifiche su tale argomento e di tener conto in qualsiasi azione/provvedimento dell'attuale propria delicata situazione finanziaria.

Lì 11 novembre 2022

Il Revisore dei Conti

Antonio Begliutti

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Antonio Begliutti', with a stylized flourish at the end.

ALLEGATO B

Proposta piano occupazionale annuale



COMUNE DI CARLOFORTE

Provincia del Sud Sardegna

Area Finanziaria, Tributi, Commercio, Amministrativa e Personale
Ufficio Personale

Piano occupazionale anno 2022 attuativo del fabbisogno triennale e modalità di copertura

cat.	posti	t.p. p.t.	unità	profilo professionale	Servizio Ufficio	mobili tà	Passaggio interno	Art. 35, comma 3bis, lett. A) D.L. 165/2001	Art. 20 D.lgs. 75/201 7	selezione pubblica
D1	2	t.p.	2	Istruttore Direttivo	Tecnico					Da graduatoria concorso in itinere 2021
C1	1	t.p.	1	Istruttore	Amministrativo					Da graduatoria in vigore
B3	2	t.p.	2	Collaboratore	Amministrativo					Da graduatoria concorso in itinere 2021
D1	2	t.p.	2	Istruttore Direttivo	Tecnico					Art. 110 D.lgs. 267/2000
B3	3	p.t. 18 ore	3	Ausiliario del traffico	Vigilanza					A tempo determinato da graduatoria
B1	3	t.p.	3	Operaio	Servizi e Manutenzioni				3 LSU	
D1	1	t.p.	1	Istruttore Direttivo	Amministrativo		Passaggio da tempo parziale a tempo pieno			

Per le assunzioni Art. 20 D.lgs. 25.05.2017, n. 75, e Art. 35, comma 3 bis lett. a) D.L. 165/2001, come precisato nella circolare 3/2017 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, si avvierà la procedura di mobilità ex art. 34-bis del decreto legislativo 165/2001 mentre non si avvierà la procedura di mobilità ex art. 30 del D.lgs 165/2001.

Timbro

Il Responsabile dell'Area

Rag. Rosaria Robuschi



COMUNE DI CARLOFORTE

Provincia del Sud Sardegna

ALLEGATO C

Area Finanziaria, Tributi, Commercio, Amministrativa e Personale
Ufficio Personale

RELAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024

PREMESSA

Il Ministro per la semplificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 75/2017, in data 8 maggio 2018 ha adottato il Decreto Ministeriale a titolo "*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 del 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, e:
 - 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:
 - spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando). Nel caso di personale part time derivante da trasformazione di rapporto a tempo pieno va indicata sia la spesa sostenuta sia quelle espandibile nel caso di ritorno a tempo pieno.
 - 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.

1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E IL PERSONALE IN SERVIZIO

L'assetto organizzativo dell'Ente è piuttosto semplice: accanto agli organi di indirizzo politico previsti e disciplinati dalla legge (Consiglio comunale, Giunta e Sindaco) c'è l'apparato amministrativo composto dal Segretario Comunale e da otto strutture organizzative di massima dimensione denominate Aree.

Queste ultime, a loro volta, possono essere articolate in strutture semplici denominate Uffici individuati da ciascun Responsabile nell'ambito delle risorse umane assegnate dall'organo politico.

In un simile contesto, gli organi di governo sono preposti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

A tale ruolo si affianca quello dei Responsabili di Area ai quali spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, necessari ai fini di dare concreta attuazione agli atti di indirizzo politico.

Un modello organizzativo quindi che definisce i ruoli e le responsabilità ovvero da un lato un attore preposto a definire e monitorare le strategie mentre dall'altro un soggetto preposto alla realizzazione delle strategie nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

1.1 La struttura organizzativa

L'attività tecnica gestionale spetta ai Responsabili di Area nominati dal Sindaco e coordinati dal Segretario comunale.

Ai Responsabili compete la direzione degli uffici, la gestione tecnica e amministrativa dell'Ente, e in generale il compito di trasformare l'indirizzo politico in azione amministrativa.

La struttura organizzativa è stata rideterminata con atto della giunta comunale n. 77 del 30/06/2022 e si articola in sette Aree come segue:

1. AREA VIGILANZA, STATO CIVILE, ANAGRAFE, ELETTORALE;
2. AREA FINANZIARIA, TRIBUTI, COMMERCIO, AMMINISTRATIVA E PERSONALE;
3. AREA SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI, ISTRUZIONE, CULTURA, SPETTACOLO, SPORT, TURISMO E CONTENZIOSO;
4. AREA LAVORI PUBBLICI, EDILIZIA PUBBLICA E PATRIMONIO;
5. AREA URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, DEMANIO E SUAPE;
6. AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE;
7. AREA MANUTENZIONE, SERVIZI PUBBLICI, AMBIENTE, E INFORMATICA.

Con decreto n. 12-13-14 e 15/2022 del Sindaco sono stati conferiti, alla data odierna, per l'esercizio 2022, i seguenti incarichi di posizione organizzativa:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO
AREA VIGILANZA, STATO CIVILE, ANAGRAFE, ELETTORALE	Sig. Maurizio Aste
AREA FINANZIARIA, TRIBUTI, COMMERCIO, AMMINISTRATIVA E PERSONALE	Rag. Rosaria Robuschi
AREA SERVIZI SOCIO ASSISTENZIALI, ISTRUZIONE, CULTURA, SPETTACOLO, SPORT, TURISMO E CONTENZIOSO	Dott. Giancarlo Lapicca
AREA LAVORI PUBBLICI, EDILIZIA PUBBLICA E PATRIMONIO	Ing. Nicola Fois
AREA URBANISTICA, EDILIZIA PRIVATA, DEMANIO E SUAPE	Arc. Paolo Parodo
AREA PIANIFICAZIONE TERRITORIALE	Ing. Simone Baghino
AREA MANUTENZIONE, SERVIZI PUBBLICI, AMBIENTE E INFORMATICA	Sig. Sebastiano Strina

I Responsabili di Area rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), rispondendo delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi, salvo che queste ultime non siano assegnate ad altro Responsabile di Settore. In particolare, rispondono al Sindaco ed alla Giunta riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e dotazioni assegnate.

Dipendenti in servizio

Alla data odierna risultano pertanto in servizio n. 26 dipendenti a tempo indeterminato oltre il Segretario comunale reggente, come meglio specificato nelle tabelle sottostanti (oltre a 3 dipendenti ex art. 110 a tempo determinato):

CAT. D	7
CAT C	16
CAT B3	2
CAT B1	1
CAT A	0
Totali	26

2. SPESE DI PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALI

La spesa di personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale e in particolare dell'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. la quale stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006.

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa (Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.) ai sensi dell'art. 1, commi 557, della 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;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.
- la spesa per il segretario comunale va considerata nell'aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l'ammontare.

Sono escluse dal conteggio:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.c., Sez. Autonomie, delib. n. 21/2014);
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- incentivi per la progettazione;
- 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.

Capacità assunzionale

La capacità assunzionale, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni dall'esterno (diverse dai processi di mobilità tra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni) va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando quanto previsto dalle normative in corso, in particolare il D.M. 17 marzo 2020. Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, è stato preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità. Gli oneri accessori infatti hanno incidenza diversa per il personale in regime di TFS o di TFR.

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizioni di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio.

Nella tabella sottostante è riportato lo stipendio tabellare annuo per categoria, comprensivo di tredicesima e di indennità di vacanza contrattuale, secondo il nuovo CCNL del 18.05.2018:

Categoria	Tabellare da CCNL con ind. Vac contr. Tab. C	Tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1.421,75	18.482,75
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,92
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,42
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,06
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,87

Nei paragrafi che seguono sono riportati i dati relativi alla capacità assunzionale del Comune di Carloforte, calcolata sulla base delle cessazioni dell'anno precedente e tenuto conto dei resti assunzionali del triennio precedente.

Capacità assunzionale 2022

Per quanto concerne la capacità assunzionale dell'anno 2022, nel paragrafo che segue è riportata la capacità assunzionale di competenza tenuto conto delle cessazioni del 2021.

A tale capacità assunzionale si aggiungono i resti assunzionali del triennio 2019-2018-2017.

Il riepilogo della capacità assunzionale viene allegata alla presente relazione nella "Proposta programma triennale di fabbisogno del personale" (Allegato A).

Capacità assunzionali 2023 e 2024

Per gli anni 2023 e 2024 non è ancora possibile prevedere il fabbisogno del personale per quanto riguarda le cessazioni. Alcune, prevedibili per raggiunti limiti di anzianità contributiva, non sono ancora stati definiti e pertanto dovranno essere oggetto di successiva valutazione.

Di conseguenza dovrà essere rivista la facoltà assunzionale è utilizzabile negli anni 2023 e 2024 del triennio 2022-2024.

3. FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno del personale (a tempo indeterminato e determinato) ha cercato di individuare le risorse umane necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici contenuti nel DUP e del piano delle performance tenuto conto del personale in servizio e dei mutamenti occorsi negli ultimi anni alla struttura organizzativa.

Fabbisogno personale a tempo indeterminato

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente risulta necessario potenziare l'organico mediante l'assunzione, nell'anno 2022, di:

- **Cat. D1 (con full time) n. 2 Istruttori direttivi tecnici-ingegneri ex art. 110 Responsabili di Posizione;**
- Cat. D1 (con full time) n. 2 Istruttore direttivo tecnico-ingegnere (con concorso pubblico in itinere da 2021);
- Cat. D1 (con full time) n. 1 Istruttore direttivo Assistente Sociale (con concorso pubblico in itinere da 2021);
- Cat. D1 (con full-time) n. 1 Istruttore direttivo tecnico-ingegnere (con scorrimento graduatoria da concorso in itinere da 2021);
- **Cat. D1 (con full-time) n. 1 Istruttore direttivo amministrativo (con passaggio da part-time 34 ore a full-time);**
- Cat. C1 (con part-time) n. 1 Istruttore amministrativo (con scorrimento graduatoria concorso in corso di validità)
- Cat. B3 (con full time) n. 2 Operaio (con selezione pubblica in itinere da 2021);
- Cat. B3 (con full time) n. 1 Messo Notificatore – Protocollista (con selezione pubblica in itinere da 2021);
- Cat. B3 (con full time) n. 2 Collaboratori amministrativi (con scorrimento graduatoria da concorso in itinere da 2021);
- Cat. B3 (con part-time a 18 ore a tempo determinato) n. 3 Ausiliari del traffico (da graduatoria in corso di validità);
- Cat. B1 (con full-time) n 3 operai – (con stabilizzazione da LSU)

La capacità assunzionale necessaria sarebbe pari a **Euro 101.346,99** che è compatibile con i valori della capacità assunzionale dell'ente per l'anno 2022, come sopra descritta e pari a **Euro 218.823,50**.

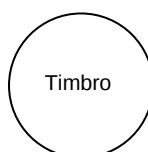
Programmazione assunzioni flessibili anni 2022-2023-2024

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Carloforte, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **Euro 235.464,51**.

Per l'anno 2022 si prevedono le assunzioni evidenziate nell'allegato B del presente atto.

4. COSTI DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Le scelte organizzative sono state effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale e in particolare dell'articolo 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e s.m.i. la quale stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011-2012-2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragioneria Generale dello Stato con circolare 9/2006, considerata al lordo degli oneri riflessi ed Irap, con esclusione oneri per rinnovi contrattuali. Le componenti di spesa sono individuate ex art. 1, c. 557 e 562, legge n. 206/2006 e nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Corte Conti, sez. Autonomie n. 13/2015, dimostrato nella tabella C, allegata al presente atto.



Il Responsabile dell'Area

Rag.ra Rosaria Robuschi



COMUNE DI CARLOFORTE

Provincia del Sud Sardegna

Proposta N. 2367 / 2022

AREA FINANZIARIA, TRIBUTI, COMMERCIO, PERSONALE E SEGRETERIA

OGGETTO: MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2022 - 2024 - NOVEMBRE 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Per i fini previsti dagli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità tecnica.

Lì, 10/11/2022

IL DIRIGENTE

ROBUSCHI ROSARIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)



COMUNE DI CARLOFORTE

Provincia del Sud Sardegna

Proposta N. 2367 / 2022

AREA FINANZIARIA, TRIBUTI, COMMERCIO, PERSONALE E SEGRETERIA

OGGETTO: MODIFICA DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2022 - 2024 - NOVEMBRE 2022

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Per i fini previsti dagli artt. 49 e 147-bis del D. Lgs 18.08.2000 n° 267, si esprime sulla proposta di deliberazione in oggetto parere *FAVOREVOLE* in merito alla regolarità contabile.

Lì, 10/11/2022

IL DIRIGENTE

ROBUSCHI ROSARIA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi
dell'art. 21 D.L.gs n 82/2005 e s.m.i.)