

# COMUNE DI CASTIADAS

Cap. 09040 - Provincia del Sud Sardegna

COPIA

## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA

## GIUNTA COMUNALE

N. 86

DEL: 13-10-2021

**OGGETTO: INTEGRAZIONI E MODIFICHE AL PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE TRIENNIO 2021/2023.**

L'anno duemilaventuno il giorno tredici del mese di ottobre alle ore 14:32 e seguenti nella Sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

<b>Geom. Murgioni Eugenio</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Onano Giuseppe</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Magro Chantal Ingrid</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Atzori Andrea</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

risultano presenti n. 4 e assenti n. 0.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale D.ssa Francesca Camboni

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

**Precisato che gli Amministratori partecipano alla riunione dell'organo collegiale con le seguenti modalità:**

- **Presenti presso la sede comunale: Atzori Andrea, Magro Chantal Ingrid;**
- **Presenti in videoconferenza (via WhatsApp): Sindaco Murgioni Eugenio, Onano Giuseppe.**

## **LA GIUNTA COMUNALE**

### **PRESO ATTO CHE:**

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 17 del 26.02.2021 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023 e i seguenti atti di integrazione e variazione dello stesso:

- G.C. n. 52 del 15.06.2021;
- G.C. n. 62 del 19.07.2021;

**EVIDENZIATO** che secondo il Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza il turnover in atto può rappresentare una grande opportunità, se gestito consapevolmente, non solo per ringiovanire il volto della PA, ma anche per ridefinire le competenze (più profili tecnici e soft skills) e favorire l'ingresso di professioni del futuro (tra le altre, digitale e big data);

**VISTE** le attuali difficoltà di organizzazione dei concorsi in itinere che devono rispettare quanto prescritto dal nuovo Protocollo di sicurezza sui concorsi pubblici validato dal Comitato Tecnico Scientifico in data 29/03/2021 e dalla normativa subentrata in materia di concorsi pubblici di cui al DECRETO-LEGGE 1 aprile 2021, n. 44 convertito con modificazioni dalla L. 28 maggio 2021, n. 76 (in G.U. 31/05/2021, n. 128);

**RILEVATO** che, pur rimanendo il concorso la modalità ordinaria per l'accesso al pubblico impiego, sono definiti altri percorsi di reclutamento volti a valorizzare nella selezione non soltanto le conoscenze, ma anche e soprattutto le competenze;

**VISTO** l'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" ai sensi del quale:

*"1. Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31*

**dicembre 2022**, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al **31 dicembre 2022**, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

.....

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, fino al **31 dicembre 2022**, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonché gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente i limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente. I predetti enti possono prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018, nei limiti delle risorse utilizzabili per le assunzioni a tempo indeterminato, secondo quanto previsto dal presente articolo. Per gli stessi enti, che si trovino nelle condizioni di cui all'articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la proroga di cui al quarto periodo del presente comma è subordinata all'assunzione integrale degli oneri a carico della regione ai sensi del comma 10 del citato articolo 259.

5. Fino al termine delle procedure di cui ai commi 1 e 2, è fatto divieto alle amministrazioni interessate di instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure. Il comma 9-bis dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, è abrogato.

6. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, commi 425 e 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190.

7. Ai fini del presente articolo non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

8. Le amministrazioni possono prorogare i corrispondenti rapporti di lavoro flessibile con i soggetti che partecipano alle procedure di cui ai commi 1 e 2, fino alla loro conclusione, nei limiti delle risorse disponibili ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.

.....

12. Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.

....”;

**PRESO ATTO** pertanto della possibilità offerta dalla suddetta normativa che consente fino al 31/12/2022, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, di assumere a tempo indeterminato (senza procedure concorsuali) personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L. n. 124/2015 (ovvero al 28/08/2015) con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati; b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato, al 31/12/2022, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

**PRESO ATTO** della nota prot. N. 5966/2021 con la quale viene comunicata la cessazione con decorrenza dal 31.12.2021 del dipendente assunto a tempo pieno e indeterminato con profilo professionale di Collaboratore amministrativo cat. Giuridica B3;

**ACCERTATO** che a seguito della suddetta cessazione risulta altresì la capacità finanziaria per il finanziamento a tempo pieno della figura professionale oggetto di stabilizzazione;

**RILEVATO** che risultano soddisfatti i requisiti di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017, entro il corrente mese di ottobre per il profilo professionale di "Collaboratore Amministrativo" cat. B3 giuridica ed economica assunto a tempo determinato e parziale (30 ore settimanali) dal 18.10.2018;

**RITENUTO** pertanto di avvalersi della possibilità offerta dalla norma e prevedere l'assunzione a tempo indeterminato della suddetta figura professionale, previo espletamento di tutte le procedure previste in materia e fino alla definizione della stabilizzazione prorogare il rapporto di lavoro con la professionalità interessata alla stessa;

**EVIDENZIATO** che con l'utilizzo dell'istituto di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 si intende "*valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato*" assunto alle dipendenze dell'Ente;

**RILEVATO** che la professionalità oggetto di stabilizzazione è utile e quanto mai necessaria al fine di soddisfare le esigenze organizzative dell'Ente;

**CONSIDERATO** che le assunzioni previste negli atti di programmazione dell'Ente sono volte a fronteggiare le attuali esigenze che risultano necessarie, in ossequio al principio di buon andamento dell'amministrazione pubblica (di cui all'art. 97 della Costituzione), al fine di evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'Ente, ferma restando, comunque, l'osservanza della disciplina in materia di assunzioni;

**EVIDENZIATO** che nell'immediato occorre provvedere ad «aumentare le capacità di risposta» della Pubblica amministrazione e ricostruire in tempi stretti una struttura di competenze tecniche;

**RICHIAMATO** il DECRETO LEGISLATIVO 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche.", pubblicato in GU n.106 del 9-5-2001 - Suppl. Ordinario n. 112, e in particolare:

- L'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" ai sensi del quale "*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.”;*

- l'articolo 6, comma 4, del d.lgs. 165/2001 il quale stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3 dell'articolo 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;
- L'art. 6-ter “Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale”;
- L'art. 33 in materia di “Eccedenze di personale e mobilità collettiva”;

**VISTE** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA, Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477 - Pubblicata in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

**CONSIDERATO che:**

- le suddette linee di indirizzo sono volte ad orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del decreto legislativo n. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del decreto legislativo n. 75 del 2017;
- Le novità introdotte dal citato decreto legislativo n. 75 del 2017 sono finalizzate a mutare la logica e la metodologia che le amministrazioni devono seguire nell'organizzazione e nella definizione del proprio fabbisogno di personale;
- Il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**CONSIDERATO** altresì che l'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica con quello relativo all'indicatore di spesa potenziale massima riferito a quello previsto dalla normativa vigente;

**ACCERTATO** che con il decreto 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione relativo alle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” è stato superato il concetto tradizionale di “dotazione organica”: il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini; per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, comma 562 (spesa riferita all'anno 2008) della L. n. 296/2006 rivisto alla luce dell'art. 33, c. 2, D.L. n. 34/2019 e D.M. 17.03.2020);

**RILEVATO** che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, la vigente normativa consente di rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai

DELIBERA DI GIUNTA n.86 del 13-10-2021 COMUNE DI CASTIADAS

fabbisogni programmati e coprire, in tale ambito, i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla stessa;

**RICHIAMATO** l'articolo 16, comma 1, lettera a-bis, del d.lgs. 165/2001, il quale dispone che i dirigenti di uffici dirigenziali generali, comunque denominati, *“propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4”*;

**VISTI:**

- il DECRETO-LEGGE 30 aprile 2019, n. 34 *“Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi.”*, pubblicato in GU n.100 del 30-4-2019, in particolare l'art. 33, c. 2, rubricato *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria”*;
- il D.M. della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, recante le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni;
- la circolare esplicativa del Ministero dell'Interno, N. 17102/110/1 del 08.06.2020, sulle assunzioni di personale da parte dei Comuni secondo le nuove regole;

**CONSIDERATO che:**

- con il nuovo decreto vengono superate le regole del turnover e vi è l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;
- Il D.M. 17.03.2020 è operativo per i comuni dal 20 aprile 2020;
- Nei comuni in cui si registra un aumento del numero di dipendenti è possibile incrementare il fondo per la contrattazione decentrata in deroga al tetto al salario accessorio, utilizzando gli strumenti contrattuali;

**ACCERTATO** che il Comune di Castiadas rientra nei parametri di Ente virtuoso secondo quanto previsto dalla normativa di cui al Decreto crescita;

**VERIFICATA** la disciplina vincolistica in materia di spesa per il lavoro flessibile la quale prevede che per gli Enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della L. n. 296/2006, il limite di spesa per il ricorso a forme flessibili di lavoro è pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 (art. 9, comma 28, 7° e 8° periodo, D.L. n. 78/2010; Corte Conti Sezione Autonomie n. 2/2015); per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, tale limite è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009 (art. 9, comma 28, ultimo periodo, D.L. n. 78/2010);

**EVIDENZIATO** che ai sensi dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010:

- 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;
- Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del TUEL D.Lgs. n. 267/2000;

**EVIDENZIATO** altresì che con la Legge di Bilancio per il 2021 è previsto, all'art. 1 c. 993 della L. n. 178/2020, che per l'anno 2021, le maggiori spese di personale sostenute, rispetto all'anno 2019, per i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della Polizia Locale di Comuni, Unioni di Comuni e Città Metropolitane, non si computano ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (vincolo spesa lavoro flessibile), fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio;

**CONSIDERATO** che occorre procedere alla variazione del Piano triennale del fabbisogno del personale, tenuto conto delle esigenze organizzative dell'Ente in funzione ai programmi e attività dello stesso ai fini della programmazione per il triennio 2021/2023;

**VALUTATE** le esigenze dell'Amministrazione e considerati i carichi di lavoro per ciascun servizio;

**RITENUTO** di confermare la programmazione delle assunzioni delle figure professionali previste nei precedenti documenti di programmazione, stabilita dalla delibera G.C. n. 17/2021 come integrata e modificata dalle delibere G.C. n. 52 del 15.06.2021 e n. 62 del 19.07.2021, e di programmare nuove assunzioni a tempo indeterminato e determinato resesi necessarie per fronteggiare le attuali esigenze dell'Ente;

**RILEVATO** che le stesse sono previste anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145;

**RICHIAMATO** il D.Lgs. 81/2015, in particolare gli artt. 19 e seguenti in materia di lavoro a tempo determinato;

**RITENUTO** di prevedere per l'anno 2021/2022 le seguenti assunzioni temporanee, ad integrazione di quelle già previste con delibera G.C. n. 17/2021 come integrata e modificata dalle delibere G.C. n. 52 del 15.06.2021 e n. 62 del 19.07.2021, in base alle esigenze di servizio e nelle more della copertura dei posti che nel frattempo si rendono vacanti:

- proroga contratto a tempo pieno e determinato di n.1 figura di Agente P.L. cat. C sino al 31.12.2021;
- proroga contratto a tempo parziale (30 ore settimanali) e determinato di n. 1 figura professionale di "Collaboratore Amministrativo cat. B3" fino al termine delle procedure relative alla stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. 75/2017;
- n. 1 "Istruttore Amministrativo cat. C1" tramite l'utilizzo di personale atri Enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004;
- n. 1 "Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1" tramite l'utilizzo di personale atri Enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 (in alternativa alle soluzioni a tempo determinato già programmate con i precedenti atti);

**VERIFICATO** il rispetto del limite imposto per il lavoro flessibile ai sensi dell'art. 9, c. 28, del D.L. 78/2010 che è quantificato in riferimento all'anno 2009 in complessivi €. 128.006.37;

**TENUTO CONTO** della capacità di spesa destinata alle assunzioni di personale secondo i parametri individuati dal D.M. 17.03.2020 e del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio come asseverato dall'organo di revisione;

**EVIDENZIATO** che il presente provvedimento viene trasmesso alle organizzazioni sindacali per l'informazione di cui all'art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 4 del CCNL del 21.05.2018;

**RITENUTO** per quanto sopra riportato di integrare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni per il periodo 2021/2023 tenendo conto delle esigenze sopra descritte;

**RILEVATO** che ai fini del calcolo della capacità assunzionale occorre considerare l'ultimo rendiconto della gestione approvato riferito al primo rendiconto utile;

**VISTA** la Legge di Bilancio per l'anno 2021, L. n. 178/2020;

**VISTI:**

- Lo Statuto dell'Ente;
- Il Regolamento uffici e servizi;

**ACQUISITI** i pareri favorevoli, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000, di regolarità tecnica e contabile resi dal Segretario Comunale e dal Responsabile del servizio Finanziario;

**ACQUISITO** il parere favorevole dell'organo di revisione reso ai sensi della vigente normativa;

**VISTO** il D.Lgs. 267/2000, in particolare l'art. 48 in merito alle competenze della Giunta Comunale;

**CON** voti favorevoli unanimi espressi in forma palese ai sensi di legge;

## **DELIBERA**

1. DI dare atto che a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero per l'esercizio finanziario 2021 e seguenti, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente alla luce delle nuove esigenze che comportano una variazione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023;
2. DI integrare il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2021/2023, di cui alla delibera G.C. n.17/2021 come integrata e modificata dalle delibere G.C. n. 52 del 15.06.2021 e n. 62 del 19.07.2021, tenuto conto dei nuovi fabbisogni di personale necessario per fronteggiare le esigenze dell'Ente, come di seguito indicato:

**ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021**

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' SELEZIONE
n. 1 Collaboratore Amministrativo cat. B3	Tempo pieno	Amministrativo-Sociale ed economica	Stabilizzazione personale ai sensi dell'art. 20, c. 1, del D.Lgs. 75/2017

3. Di confermare le assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2021 con delibera G.C. n. 17/2021 e quelle previste con delibera G.C. n. 62/2021:

FIGURA PROFESSIONALE	PERIODO	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	NOTE	MODALITA' SELEZIONE
N. 1 Istruttore direttivo Amministrativo, cat. D1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizi Tecnico e Territorio	Concorso in fase di espletamento. Assunzione prevista II° semestre	Concorso pubblico
N. 1 Istruttore direttivo Tecnico, cat. D1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizi Tecnico e Territorio	Concorso in fase di espletamento. Assunzione prevista I° semestre	Concorso pubblico
N. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Amministrativo – Sociale ed Economico	Concorso in fase di espletamento. Assunzione prevista II° semestre	Concorso pubblico
N. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Polizia Municipale	Concorso in fase di espletamento. Assunzione prevista II° semestre	Concorso pubblico
N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1 – esperto giuridico	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Amministrativo – Sociale ed Economico		utilizzo di graduatorie vigenti o concorso pubblico
N. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Amministrativo – Sociale ed Economico		utilizzo di graduatorie vigenti o concorso pubblico

4. DI prevedere per l'anno 2021, ad integrazione di quanto già programmato con i precedenti atti, l'assunzione a tempo determinato delle seguenti figure professionali:

- proroga contratto a tempo parziale (30 ore settimanali) e determinato di n. 1 figura professionale di  
**DELIBERA DI GIUNTA n.86 del 13-10-2021 COMUNE DI CASTIADAS**

“Collaboratore Amministrativo cat. B3” fino al termine delle procedure relative alla stabilizzazione di cui all’art. 20 del D.Lgs. 75/2017;

- proroga contratto a tempo pieno e determinato di n.1 figura di Agente P.L. cat. C sino al 31.12.2021;

- n. 1 “Istruttore Amministrativo cat. C1” tramite l’utilizzo di personale altri Enti ai sensi dell’art. 1, comma 557, L. n. 311/2004;

- n. 1 “Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1” tramite l’utilizzo di personale altri Enti ai sensi dell’art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 (in alternativa alle soluzioni a tempo determinato già programmate con i precedenti atti);

5. Di confermare l’assunzione a tempo determinato delle seguenti figure professionali con decorrenza dall’esercizio finanziario 2021 e la cui spesa viene imputata negli anni 2021 e 2022:

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA’ SELEZIONE Alternative
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1	Tempo pieno (6 mesi prorogabili)	Amministrativo-Sociale ed economico	Utilizzo dipendenti altri Enti art. 1, c. 557, L. 311/2004 – L. n. 145/2018 Avvalimento /Art. 14 CCNL 2004 – Somministrazione personale artt. 30 e seg. D.Lgs. 81/2015 – Utilizzo graduatorie vigenti dell’Ente o di altri Enti -Selezione pubblica – Art. 90 TUEL
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1	Tempo pieno (6 mesi prorogabili)	Tecnico/Territorio	
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, cat. D1	Tempo pieno (durata mandato del Sindaco)	ufficio di staff Sindaco	
n. 1 Istruttore Direttivo di Vigilanza, cat. D1	Tempo parziale 33,33% (12 ore settimanali) 12 mesi	Polizia Municipale	
n. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D1	Tempo pieno (6 mesi prorogabili)	Amministrativo-Sociale ed economico	

6. DI dare atto che sulla base di quanto stabilito dal D.M. 17.03.2020:

-L’Ente rientra all’interno del valore soglia di cui all’art. 4 per i Comuni relativi alla fascia demografica da 1.000 a 1.999 abitanti;

-La spesa di personale desunta dal rendiconto 2018, come definita dall’art. 2, comma 1, lett. a) del  
DELIBERA DI GIUNTA n.86 del 13-10-2021 COMUNE DI CASTIADAS

D.M. 17.03.2020 è pari a €. 576.196,94;

-Il calcolo della capacità assunzionale derivante dalla quantificazione del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità è pari ad €. 167.097,11;

-Sulla base dei conteggi effettuati applicando le nuove regole di cui al decreto Ministeriale e circolare illustrativa, il Comune di Castiadas rientra nella categoria di Ente virtuoso (con un rapporto spesa personale/entrate correnti pari al 15,44%);

-La maggiore spesa programmata per le assunzioni rientranti nel presente Piano triennale del fabbisogno del personale derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 del D.M. 17.03.2020 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dell'art. 7, comma 1 del D.M. 17.03.2020;

-Il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è adottato nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

7. DI stabilire che nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nell'anno 2021 sono comunque consentite le sostituzioni di personale cessato, anche nel corso del medesimo anno;
8. DI pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
9. DI trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alle OO.SS. firmatarie del CCNL 21.05.2018 e alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
10. DI dare atto che il presente atto di programmazione confluisce all'interno del DUP per il triennio 2021/2023 per farne parte integrante e sostanziale ai sensi del punto 8.4 e seguenti del principio contabile concernente la programmazione di bilancio All. 4/1 del D.Lgs. 118/2011;
11. DI dichiarare la presente, con successiva votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4, del D.Lgs. 267/2000.

---

**PARERI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267 DEL 18 AGOSTO 2000**

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità tecnica in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione;

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
F.to D.ssa Francesca Camboni

DELIBERA DI GIUNTA n.86 del 13-10-2021 COMUNE DI CASTIADAS

---

**PARERE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL D.LGS. 267 DEL 18 AGOSTO 2000**

Parere Favorevole in ordine alla Regolarita' contabile in merito alla proposta di cui alla presente deliberazione.

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**  
F.to Rag. Fabrizio Agus

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

**IL Sindaco**  
F.to Geom. Eugenio Murgioni

**IL Segretario Comunale**  
F.to D.ssa Francesca Camboni

---

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'Ufficio

**ATTESTA**

Che la presente deliberazione in applicazione dell'art. 124, comma 1 del D.Lgs. 267/2000:

- E' stata affissa all'Albo Pretorio on line per 15 gg. consecutivi a partire dal 15-10-2021

**IL Segretario Comunale**  
F.to D.ssa Francesca Camboni

---

Copia conforme ad uso amministrativo,