

COMUNE DI CASTIADAS

Cap. 09040 - Provincia del Sud Sardegna

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA

GIUNTA COMUNALE

N. 108

DEL: 07-12-2021

OGGETTO: PIANO DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E RICOGNIZIONE ECCEDENZE DI PERSONALE.

L'anno duemilaventuno il giorno sette del mese di dicembre alle ore 17:13 e seguenti nella Sala delle Adunanze si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

Geom. Murgioni Eugenio	Sindaco	P
Onano Giuseppe	Vice Sindaco	P
Magro Chantal Ingrid	Assessore	P
Atzori Andrea	Assessore	P

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

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;

CONSIDERATO che occorre procedere alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 quale allegato facente parte del DUP e del Bilancio di Previsione per il nuovo triennio 2022/2024;

VISTA la precedente programmazione del fabbisogno del personale 2021/2023 da ultimo integrata e variata con deliberazione della Giunta Comunale n. 86 del 13.10.2021;

RITENUTO di tenere conto ai fini del presente provvedimento di quanto già stabilito alla luce delle nuove esigenze dettate dalla struttura burocratica e organizzativa dell'Ente;

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, c. 1, del D. Lgs. 75/2017 inerente la disciplina relativa al "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni";

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

DELIBERA DI GIUNTA n.108 del 07-12-2021 COMUNE DI CASTIADAS

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;

- dell'avvio della procedura di stabilizzazione in corso della figura professionale "Collaboratore Amministrativo cat. B3" assunta a tempo determinato dal 2018 e in possesso dei requisiti previsti dal D.Lgs. 75/2017;

- che a seguito della prossima cessazione (al 31.12.2021) del dipendente a tempo indeterminato risulta altresì la capacità finanziaria per il finanziamento a tempo pieno della figura professionale oggetto di stabilizzazione;

- la stabilizzazione è prevista a tempo pieno a decorrere dal prossimo 15 dicembre 2021 come stabilito dalla determinazione del Responsabile del servizio Amministrativo n. 258 del 15.10.2021;

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;

RILEVATO che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

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 dalla 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 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;

CONSIDERATO che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di

entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso, alla luce della nuova normativa in materia di equilibri di bilancio;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016) fino a quando permaneva tale obbligo;
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016, fino a quando permaneva tale obbligo;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

TENUTO CONTO che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

CONSIDERATO che occorre procedere:

- alla ricognizione delle eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

- all'approvazione 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 2022/2024;

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

RITENUTO di programmare le assunzioni a tempo indeterminato e determinato necessarie per fronteggiare le attuali esigenze dell'Ente nel rispetto dell'attuale normativa relativa alla capacità assunzionale dell'Ente e dei limiti posti per la spesa di personale;

CONSIDERATO che si rende necessario procedere alla trasformazione a tempo pieno dell'Istruttore Tecnico cat. C, attualmente assunto in regime part time (30 ore settimanali) e indeterminato;

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 2022/2024 le seguenti assunzioni temporanee, in base alle esigenze di servizio e nelle more della copertura dei posti che nel frattempo si rendono vacanti:

- assunzioni a tempo pieno e determinato di n. 4 figure di Agente P.L. cat. C per esigenze stagionali;

- n. 1 "Istruttore Amministrativo cat. C1" tramite l'utilizzo di personale atri Enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 o convenzione art. 14 CCNL 22.01.2004;

- 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 o convenzione art. 14 CCNL 22.01.2004 (in alternativa alle soluzioni a tempo determinato già programmate con i precedenti atti);

- n. 1 "Istruttore Direttivo di Vigilanza cat. D1" tramite l'utilizzo di personale atri Enti ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004 o convenzione art. 14 CCNL 22.01.2004;

- n. 1 "Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1" a tempo pieno e determinato per l'ufficio di staff ai sensi dell'art. 90 TUEL;

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;
RICHIAMATO l'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, cd. Legge Concretezza, ai sensi del quale *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ((fino al 31 dicembre 2024)), le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;

VISTI:

- l'art. 9 della L. n. 3/2003 che rinvia a un regolamento da emanarsi ai sensi dell'art. 17, comma 2, della L. n. 400/1988 per “stabilire le modalità e criteri con i quali le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici possono ricoprire i posti disponibili, nei limiti della propria dotazione organica, utilizzando gli idonei delle graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni del medesimo comparto di contrattazione” e al secondo comma aggiunge che “Le regioni e le province autonome di Trento e di Bolzano provvedono alle finalità del presente capo secondo le rispettive competenze previste dai relativi statuti e dalle norme di attuazione”;

- l'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 relativo a disposizioni sul “Reclutamento del personale”;

- l'art. 3, comma 61, della L. n. 350/2003 che dispone “In attesa dell'emanazione del regolamento di cui all'articolo 9 della legge 16 gennaio 2003, n. 3, le amministrazioni pubbliche ivi contemplate (le Amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, e gli enti pubblici non economici in riferimento alle quali il dato letterale è stato superato da un'interpretazione sistematica e logica suggerita dal secondo comma dell'art. 9 della L. n. 3/2003, che ha elevato la disciplina in discorso a rango di principio di carattere generale valevole anche per gli Enti locali) ... possono effettuare assunzioni anche utilizzando le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le amministrazioni interessate.”;

RITENUTO di dettare indirizzi per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti in alternativa all'espletamento delle procedure concorsuali che per motivi organizzativi e di sicurezza sanitaria trovano difficoltà di essere portati avanti e pertanto occorre garantire l'interesse pubblico di erogazione dei servizi ai cittadini in modo efficace ed efficiente nel rispetto dei tempi previsti dalla legge per la conclusione dei procedimenti amministrativi;

VALUTATO che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale indicato nel piano;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

CONSIDERATO inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la presente deliberazione effettua la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022 e successivi;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2020;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296 tenuto conto delle capacità assunzionali stabilite con il Decreto Crescita D.L. n. 34/2019;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ai sensi dell'attuale normativa, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante il corrente anno sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett.c. del d.l. 66/2014);

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali

ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150) come previsti negli atti di programmazione;

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 approvare il nuovo Piano triennale dei fabbisogni per il periodo 2022/2024;

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 2022 e seguenti, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente alla luce delle nuove esigenze previste all'interno del piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024;
2. DI approvare il Piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024, 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 2022

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	Procedura in itinere	Concorso pubblico/utile zzo graduatorie altri Enti
N. 1 Istruttore direttivo Tecnico, cat. D1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizi Tecnico e Territorio	Procedura in itinere	Concorso pubblico/utile zzo graduatorie altri Enti

N. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Amministrativo – Sociale ed Economico	Procedura in itinere	Concorso pubblico/utilizzo graduatorie altri Enti
N. 1 Agente di Polizia Locale, cat. C1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Polizia Municipale	Procedura in itinere	Concorso pubblico/utilizzo graduatorie altri Enti
N. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1 – esperto giuridico	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Amministrativo – Sociale ed Economico	Sostituzione personale cessato	Utilizzo di graduatorie altri Enti o concorso pubblico
N. 1 Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizio Amministrativo – Sociale ed Economico	Sostituzione personale cessato	Utilizzo di graduatorie altri Enti o concorso pubblico
N. 1 Istruttore Tecnico C1	Tempo indeterminato	Tempo pieno	Servizi Tecnico e Territorio	Personale già in dotazione organica	Trasformazione a tempo pieno (attualmente part time 30 ore settimanali)

3. Di prevedere e confermare l'assunzione a tempo determinato delle seguenti figure professionali, facendo seguito a quelle già programmate con decorrenza dall'esercizio finanziario 2021 e la cui spesa viene imputata nell'anno 2022:

FIGURA PROFESSIONALE	TIPOLOGIA RAPPORTO	SERVIZIO DI ASSEGNAZIONE	MODALITA' SELEZIONE Alternative
n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1	Tempo pieno (4 mesi prorogabili) (nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato)	Amministrativo-Sociale ed economico	Utilizzo

n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D1	Tempo pieno (4 mesi prorogabili) (nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato)	Tecnico/Territorio	dipendenti altri Enti art. 1, c. 557, L. 311/2004 – L. n. 145/2018 Avvalimento /Art. 14 CCNL 2004 – Somministra zione personale artt. 30 e seg. D.Lgs. 81/2015 – Utilizzo graduatorie vigenti dell’Ente o di altri Enti -Selezione pubblica – Artt. 90 e 110 TUEL
N. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, cat. D1	Tempo pieno (durata mandato del Sindaco)	Art. 110 c. 1 TUEL	
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 (4 mesi prorogabili) (nelle more della copertura del posto a tempo indeterminato)	Amministrativo-Sociale ed economico	
N. 1 Istruttore Amministrativo, cat. C1	Tempo parziale 33,33% (12 ore settimanali) (nelle more della copertura del posto a tempo	Amministrativo-Sociale ed economico	

	indeterminato)		
n. 4 Agenti P.L. cat. C1	Tempo pieno secondo esigenze stagionali	Polizia Municipale	

4. DI autorizzare, per il reclutamento delle figure necessarie per l'Ente, l'utilizzo degli istituti previsti per risolvere le difficoltà organizzative dei piccoli Enti di cui al comma 557, art. 1, della L. n. 311/2004 o convenzione di personale o avvalimento;
5. DI dettare indirizzi per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti in via prioritaria e alternativa all'espletamento delle procedure concorsuali, previste per le assunzioni del personale programmate nel presente atto, che per motivi organizzativi e di sicurezza sanitaria trovano difficoltà di essere portate avanti;
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 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 avvalersi dell'art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019, cd. Legge Concretezza, ai sensi del quale *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ((fino al 31 dicembre 2024)), le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.”*;
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 2022/2024 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

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

Parere Favorevole in ordine alla Regolarità 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

DELIBERA DI GIUNTA n.108 del 07-12-2021 COMUNE DI CASTIADAS

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 14-12-2021

IL Segretario Comunale
F.to D.ssa Francesca Camboni

Copia conforme ad uso amministrativo,