



COMUNE DI SANTA GIUSTA
Provincia di Oristano
Bilancio di Previsione 2024/2026

Piano triennale del fabbisogno di personale 2024/2026



COMUNE DI SANTA GIUSTA

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 21

del 28/02/2024

Oggetto	PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026 E PIANO ASSUNZIONALE
----------------	---

L'anno **duemilaventiquattro** addì **ventotto** del mese di **febbraio** con inizio alle ore **13:15** nella Casa Comunale si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
Casu Andrea - Sindaco	Sì
Erbì Pietro Paolo - Assessore	Sì
Salaris Federico - Assessore	Sì
Cossu Elena - Assessore	No
Corrias Rita - Assessore	Sì
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	1

Presiede l'adunanza il Sindaco **Sig. Casu Andrea**

Assiste alla seduta il Segretario Comunale **Dr. Masala Gianni Sandro** il quale provvede alla redazione del presente verbale ai sensi dell'art. 97, 4° comma, lett. a), del D. Lgs. 18.8.2000, n° 267.

Constatata la legalità dell'adunanza, per il numero degli intervenuti, il Sindaco in apertura di seduta pone in discussione la proposta in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

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.

(...) 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;

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, Legge 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;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti risultanti virtuosi possono assumere personale a tempo indeterminato, utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

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 che, ai fini dell’impiego ottimale delle risorse, come richiesto dalle Linee Guida sopraccitate:

- 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 di cui all’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;

Visto, inoltre, l’art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 in materia di limitazioni alle assunzioni a tempo determinato e flessibile delle pubbliche amministrazioni;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 predisposta dalla Responsabile del Servizio Amministrativo Finanziario 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;

Vista la deliberazione Giunta Comunale n° 16 del 15.02.2024, con la quale è stata effettuata la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l’anno 2023, così come prevista dall’art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, e dalla quale risulta che non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visti i prospetti elaborati dalla Responsabile del Servizio Amministrativo Finanziario, illustrativi del contenimento dei limiti di spesa per il personale ai sensi dell’art 557 comma 1 della Legge 296/2006 e del rispetto dei limiti di spesa 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”*.

Preso atto che i resti assunzionali 2015/2019 sono stati ricalcolati, in quanto l’incremento del fondo per le posizioni organizzative attuato nel corso del 2021 è stato effettuato mediante utilizzo della capacità assunzionale calcolata ai sensi del DM 17.03.2020, pertanto, i resti del quinquennio 2015/2019 ammontano attualmente ad € 17.684,60;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 14 in data 06.02.2024, esecutiva ai sensi di legge, con cui è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2024/2026, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n° 17 del 20.02.2024, con la quale si da **atto**:

- sulla base della Tabella 1 dell’art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del

- personale corrispondente è pari al 27,20%;
- sulla base dei dati ricavati dai rendiconti di gestione relativi agli esercizi finanziari 2020-2021-2022 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2022, il rapporto tra il valore della spesa di personale sulle entrate correnti – ai sensi dell’ art. 2- risulta pari al 21,58%;
 - sulla base della Tabella 2 dell’art. 5, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia utilizzabile per l'anno 2024 è pari al 28% della spesa di personale dell'anno 2018 e non deve superare la spesa massima di cui all’art 4 comma 1, pari ad € 1.172.627,84;
 - che i residui assunzionali 2015/2019 ammontano complessivamente ad € 17.684,60;

Rilevato, pertanto, che il Comune di Santa Giusta rientra tra gli Enti virtuosi che nel corso del triennio 2024/2026 possono incrementare la spesa di personale per ulteriori assunzioni di personale a tempo indeterminato, così come indicato nelle tabelle sottostanti:

Anno 2024:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	916.313,95	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2024	28,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	256.567,91	

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2024 (spesa personale in servizio+ spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2024, compreso incremento trattamento economico accessorio di competenza del 2024 e di competenza 2023 reimputato nel 2023)	1.160.658,65
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	244.344,70
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.172.627,84
ULTERIORE SPAZIO ASSUNZIONALE A DISPOSIZIONE ANNO 2024	- 11.969,19

Anno 2025:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	916.313,95	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2025 (come il 2024-ultimo anno di riferimento del DM 17/03/2020)	28,00%	
INCREMENTO ANNUO 2025 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	256.567,91	

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2025 (spesa personale in servizio+ spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2025, compreso incremento trattamento economico accessorio di competenza dell'anno)	1.072.469,00
INCREMENTO ANNUO (2024-2018)	156.155,05
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.172.627,84
ULTERIORE SPAZIO ASSUNZIONALE A DISPOSIZIONE ANNO 2025	- 100.158,84

Anno 2026:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE	VALORI	RIFERIMENTO D.P.C.M.
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	916.313,95	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2026 (come il 2024-ultimo anno di riferimento del DM 17/03/2020)	28,00%	
INCREMENTO ANNUO 2024 (CAPACITA' ASSUNZIONALE)	256.567,91	

PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE ANNO 2026 (spesa personale in servizio + spesa nuove assunzioni a tempo indeterminato anno 2026, compreso incremento trattamento economico accessorio di competenza dell'anno)	1.072.469,00
INCREMENTO ANNUO (2026-2018)	156.155,05
SPESA MASSIMA DI PERSONALE	1.172.627,84
ULTERIORE SPAZIO ASSUNZIONALE A DISPOSIZIONE ANNO 2026	- 100.158,84

Considerato che il calcolo è stato effettuato con i dati desunti dal Rendiconto della gestione approvato è relativo all'esercizio 2022 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 12.07.2023;

Evidenziato che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e ss.mm.ii.;
- l'Ente non presenta situazioni di esuberi/eccedenza di personale come da delibera GC n. 16 del 15.02.2024 e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;
- considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;
- questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

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"*;

Dato atto che il piano occupazionale 2024/2026 verrà inserito nella nota di aggiornamento del Dup e nel PIAO 2024/2026;

Dato atto che il nuovo piano occupazionale 2024/2026 prevede quanto segue:

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- assunzione dal 01/09/2024 di n. 1 Funzionario EQ (ex istruttore direttivo cat. D1) - profilo professionale Assistente sociale, a tempo indeterminato e orario pieno, per far fronte alle accresciute necessità del Servizio Sociale, destinatario di diversi finanziamenti statali e regionali per l'ambito socio – assistenziale. Le modalità di assunzione saranno quelle del concorso pubblico o mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. N. 165/2001 oppure utilizzo di graduatorie di altri Enti, con scelta della procedura da effettuarsi a discrezione del Responsabile del Servizio Sociale, poiché la graduatoria del concorso a tempo indeterminato e orario pieno, approvata con determinazione del Servizio Sociale n. 476/107 del 13.07.2022 ,è esaurita per indisponibilità all'assunzione presso questo Comune da parte delle candidate idonee;

- assunzione, mediante scorrimento graduatoria vigente presso l'Ente, di n.1 Istruttore (ex istruttore cat. C1) - profilo professionale istruttore amministrativo – contabile dal 01/08/2024, a copertura del posto che si renderà vacante per cessazione dell'operatore esperto (ex collaboratore cat. B1 pe B3);

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- proroga assunzione della dipendente a tempo determinato e orario pieno, Istruttore (ex istruttore cat. C1) - profilo professionale istruttore amministrativo - contabile, per il periodo dal 01.01.2024 al 30.04.2024, come già approvata con modifica al fabbisogno 2023/2025 di cui alla deliberazione GC n. 136 del 27.12.2023. La proroga del contratto in essere è stata motivata dalla necessità di proseguire e completare diversi procedimenti avviati dalla dipendente e di far fronte ai crescenti adempimenti in carico al Servizio Amministrativo - Finanziario, presso cui la dipendente presta la propria attività; si precisa che la proroga rispetta quanto disposto sia dall'art. 19 del D. Lgs. N. 81/2025 che dall'art. 60 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, in quanto la dipendente è stata assunta dal 28.04.2023 al 31.12.2023 e che la proroga in argomento è la prima;
- incremento orario, come già approvato con modifica al fabbisogno 2023/2025 di cui alla deliberazione GC n. 136 del 27.12.2023, da 18 a 36 ore settimanali, dell'Istruttore (ex istruttore cat. C1) - profilo professionale istruttore di vigilanza, dipendente a tempo indeterminato e orario parziale (18 ore settimanali), per il periodo dal 01.01.2024 al 31.12.2024, in considerazione della prolungata assenza dal servizio dell'unico altro Istruttore (ex istruttore cat. C1) - profilo professionale istruttore di vigilanza a tempo indeterminato e orario parziale (18 ore settimanali) presente in organico: la presenza in servizio di un solo istruttore di vigilanza per 18 ore settimanali è insufficiente rispetto alle esigenze ed agli adempimenti richiesti in materia di vigilanza.
- assunzione di n. 2 Istruttori (ex istruttore cat. C1) - profilo professionale istruttore di vigilanza- per potenziamento servizio di vigilanza durante la stagione estiva, mediante contratto a tempo parziale 18 ore settimanali, dal 28.04.2024 al 30.09.2024;

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2026

NESSUNA ASSUNZIONE

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. 5 del 23.02.2024 (prot. ingresso n. 2074 del 27/02/2024), con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale del fabbisogno di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che il nuovo piano occupazionale 2024/2026 prevede quanto illustrato dettagliatamente negli allegati 1 e 2 al presente atto;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti

dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2023-2025 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili, ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2024/2026 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- la spesa rispetta il limite di contenimento previsto dall'art. 1 del comma 557 della L. 296/2006 (allegato 3);

Ritenuto di approvare la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale dell'Ente a tempo indeterminato e determinato (allegati 1 e 2);

Acquisiti sulla proposta i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e correttezza amministrativa ed in ordine alla regolarità contabile, espressi dalla Responsabile del Servizio Amministrativo-Finanziario ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147 bis del TUEL 18.8.2000 n° 267;

Visti:

- il D.Lgs. n. 118 del 23.06.2011;
- la Legge di Bilancio 2024 n. 213 del 30.12.2023;
- il Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- il DL 80/2021 convertito dalla L 113/2021;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento di contabilità;

Ritenuto di provvedere in merito;

Unanime

DELIBERA

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 2024/2026, redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (allegati 1-2).

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 e dell'art.1 comma 557 della Legge n.296/2006 (allegato 3).

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 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.

Di dare atto che la presente programmazione verrà inserita nella nota di aggiornamento del DUP 2024/2026 e nel PIAO 2024/2026;

Con separata votazione ad esito unanime DICHIARA la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del T.U.E.L. approvato con D.lgs. n 267/2000.

Pareri ai sensi dell'art. 49 e dell'art. 147bis del d.lgs. 267/2000 T.U. degli enti locali

Parere	Esito	Data	Il Responsabile
Regolarità Tecnica Servizio Finanziario	Favorevole	27/02/2024	F.to: Dr.ssa Silvia Spiga
Regolarità Contabile Servizio Finanziario	Favorevole	27/02/2024	F.to: Dr.ssa Silvia Spiga

Letto, approvato e sottoscritto

Il Sindaco
Firmato digitalmente
Casu Andrea

Il Segretario
Firmato digitalmente
Masala Gianni Sandro

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N. del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è **stata pubblicata** sull'albo pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal **29/02/2024** al **15/03/2024**, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124, 1° comma, del D. Lgs. 18.08.2000, n° 267 e dell'art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69.

Il Segretario Comunale

Firmato digitalmente
Masala Gianni Sandro

FABBISOGNO DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2024/2026

1	Istruttore amministrativo contabile (Serv. Amministrativo Finanziario)	C1	Costo annuale € 33.861,07	Concorso pubblico- scorrimento graduatoria vigente presso Ente (36 ore settimanali dal 01.08.2024)	2024
2	Istruttore direttivo assistente sociale	D1	Costo annuale € 36.776,37	Concorso pubblico (36 ore settimanali presumibilmente dal 01 sett 2024)	2024
				Nessuna assunzione prevista	2025
				Nessuna assunzione prevista	2026

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2024/2026

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Calcolo della spesa			
				Trattamento economico /Capitoli di spesa	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	Istruttore amministrativo contabile (Serv. Amministrativo Finanziario)	C1	01.08.2024	€ 33.861,07 <small>(cap. 10170101/1-10170102/1-10180703/1)</small>	€ 24.617,14	€ 7.151,48	€ 2.092,46
2	Istruttore direttivo assistente sociale	D1	01.09.2024	€ 36.776,37 <small>(cap. 11040101/1-11040102/1-10180703/1)</small>	€ 26.737,49	€ 7.766,19	€ 2.272,69

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle

assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

FABBISOGNO DI PERSONALE TEMPO DETERMINATO TRIENNIO 2024/2026

1	Istruttore di vigilanza (ulteriori 18 h settimanali per 12 mesi)	C1	€ 16.985,46	Incremento orario di 18 h settimanali per 12 mesi	2024
2	n. 2 Istruttori di vigilanza (18 ore settimanali 5 mesi)	C1	€ 12.249,50	Contratto a tempo determinato	2024
3	Istruttore amministrativo contabile Servizio Amministrativo Finanziario (4 mesi)	C1	€ 10.966,45	proroga a tempo determinato per 4 mesi	2024

a) Sono inoltre previsti accantonamenti per assunzioni a tempo determinato da pianificare in base ad esigenze temporanee dei servizi comunali, sino alla spesa massima inserita nel bilancio di previsione 2024/2026, così di seguito indicato:

- *anno 2024 € 2.300,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*
- *anno 2024 € 2.300,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*
- *anno 2025 € 2.300,00 per vigili in prestito in occasione di festività e sagre*

PIANO OCCUPAZIONALE PERSONALE LAVORO FLESSIBILE PER L'ANNO 2024

N.	Profilo professionale	Cat.	Decorrenza	Capitoli di spesa	Calcolo della spesa			
					Trattamento economico	Oneri riflessi	Irap	Totale
1	n.. 2 Istruttori di vigilanza (18 ore settimanali 5 mesi)	C1	28.04.2024	10310107/1	€ 10.167,07			€ 14.249,50
				10310108/1		€ 3.201,69		
				10310705/1			€ 880,73	
2	Istruttore di vigilanza assunto a tempo indeterminato (con incremento orario 18 ore settimanali a tempo determinato per 12 mesi)	C1	01.01.2024	10310101/1	€ 12.309,99			€ 16.985,46
				10310102/1		€ 3.629,12		
				10180703/1			€ 1.046,35	
3	Istruttore amministrativo contabile servizio amministrativo (4 mesi)	C1	01.01.2024	10120116/1	€ 7.836,63			€ 10.966,45
				10120117/1		€ 2.450,43		
				10120707/1			€ 679,39	

NOTE

Contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali: nel piano triennale dei fabbisogni devono essere previsti eventuali processi di mobilità esterna (tenendo conto dell'art. 1, comma 47, della L. n. 311/2004, dell'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012, nonché dell'art. 30 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165), eventuali progressioni di categoria ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs. n. 75/2017, oltre che le modalità di reclutamento di nuovo personale, nel rispetto della normativa vigente in materia di assunzioni, di cui agli artt. 20 e 35 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165. Infine, deve essere indicato l'eventuale ricorso ai rapporti di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie di cui alla L. n. 68/1999, nonché dare puntualmente conto dell'eventuale applicazione dell'art. 6-bis del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 in materia di esternalizzazione di servizi, tenendo conto che un'eventuale reinternalizzazione è subordinata al rispetto della normativa in materia di accesso all'impiego nonché all'invarianza degli oneri a carico della finanza pubblica. L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

COMUNE DI SANTA GIUSTA Allegato 3 fabb personale 2024/2026 del GC 21 del 28.02.2024

Dotazione organica - Spesa personale massima sostenibile triennio 2024/2026 (ex art.1 c.557 D.Lgs. 296/2006)

voci di spesa	anno 2011	anno 2012	anno 2013	anno 2024 preventivo	anno 2025 preventivo	anno 2026 preventivo
RETRIBUZIONI	665.174,61	670.363,73	660.646,24	626.284,50	652.661,81	652.661,81
CONTRIBUTI	186.828,29	195.776,39	184.931,67	176.351,50	183.876,42	183.876,42
ASSEGNI FAMILIARI E BUONI PASTO	7.639,62	8.580,24	9.556,52	11.000,00	11.000,00	11.000,00
SPESE PER PERSONALE IN CONVENZIONE	29.956,00	29.173,00	23.787,00	74.243,96	63.857,51	63.857,51
SPESE PER RINNOVI CONTRATTUALI	1.194,33			101.910,31	100.748,22	100.748,22
INCENTIVI PROGETTAZIONE				20.000,00	20.000,00	20.000,00
SPESE ALTRE TIPOLOGIE LAVORO FLESSIBILE MACR. 101				1.300,00	1.300,00	1.300,00
SPESE PER LAVORO FLESSIBILE IN MACR. 103	136.778,21	200.564,77	14.115,39	1.000,00	1.000,00	1.000,00
ALTRE SPESE	51.417,95	41.556,75	22.429,62	106.510,33	106.510,33	106.510,33
IRAP	64.585,90	62.084,20	30.164,78	51.444,24	53.686,31	53.686,31
totale parziale	1.143.574,91	1.208.099,08	945.631,22	1.170.044,85	1.194.640,60	1.194.640,60
eventuali esclusioni di spesa						
SPESE PER RINNOVI CONTRATTUALI+ACCANTONAMENTI RINNOVI CONTRATTUALI	1.194,33			156.910,31	155.748,22	155.748,22
SPESE CATEGORIE PROTETTE	18.917,17	17.327,24	3.712,00	21.058,12	21.058,12	21.058,12
SPESE FORMAZIONE	3.342,81	2.892,00	2.102,00	8.925,33	8.925,33	8.925,33
SPESE MISSIONI	1.180,00	2.185,70	2.569,00	585,00	585,00	585,00
SPESE FINANZIATE DA UE O PRIVATI	127.130,54	197.038,52	14.115,39	0,00	0,00	0,00
ISTAT	15.000,00	1.295,08		2.000,00	2.000,00	2.000,00
SPESE ELETTORALI + straord. Covid	14.038,25	10.293,52	9.552,14	40.000,00	40.000,00	40.000,00
SPESE INCENTIVI PROGETTAZIONE	25.936,01	14.930,93	1.299,61	20.000,00	20.000,00	20.000,00
DIRITTI ROGITO	7.491,08	5.523,33	4.905,69	10.000,00	10.000,00	10.000,00
ONERI RIFLESSI CATEGORIE PROTETTE	13.571,69	10.325,72	2.619,86	5.705,75	5.705,75	5.706,00
IRAP	6.516,77	1.668,48	158,24	850,00	850,00	850,00
detrazione incremento PO e nuove assunzioni per DM 17/03/2020				277.663,52	316.868,68	316.868,68
totale esclusioni di spesa	234.318,65	263.480,52	41.033,93	543.698,03	581.741,09	581.741,35
totale annuo	909.256,26	944.618,56	904.597,29	626.346,82	612.899,51	612.899,25
totale spesa triennio 2011/2013		2.758.472,11				
media spesa triennio 2011/2013		919.490,70				
			saldo	293.143,88	306.591,20	306.591,45

(V. DELIBERA G.C. N. 145 DEL 29/12/2022)

50.000,00

243.143,88