



COMUNITA' MONTANA "SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO"

**Corso Vittorio Emanuele n.125
09056 ISILI (SUD SARDEGNA)**

ORIGINALE

DELIBERA DELLA GIUNTA

Numero 1 Del 12-01-2023

Oggetto: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2023-2025, revisione struttura organizzativa dell'Ente, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione delle assunzioni.

L'anno duemilaventitre il giorno dodici del mese di gennaio alle ore 13:00, in video conferenza, convocato nei modi di legge, si è riunita la Giunta per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti di questa Giunta:

LACONI BARBARA	Presidente	P
MURGIA ENRICO	Assessore	P
PORRU AIDA RITA	Assessore	P
DAGA GIOVANNI	Assessore	P
SERRA GIANLUCA	Assessore	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0

Assume la presidenza, BARBARA LACONI, in qualità di Presidente della Comunità Montana assistita dal Segretario Comunitario Dott. Giorgio Sogos.

LA GIUNTA COMUNITARIA

Premesso che:

- L'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, "Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia" ha previsto un nuovo adempimento quale la predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione PIAO;

- il decreto del Dipartimento della Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 ha pubblicato il regolamento che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO, nonché le modalità semplificate per gli enti con meno di 50 dipendenti prevedendo di indicare nel PIAO tutti gli elementi che compongono la sottosezione di programmazione denominata *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”*, senza limitarsi pertanto ai soli aspetti afferenti alla programmazione delle cessazioni dal servizio e alla stima dell’evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento (come previsto dal comma 3 del già cit. art. 6);
- il presente documento costituirà, pertanto, parte integrante della sottosezione di programmazione denominata *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”* del PIAO 2023-2025 che l’ente approverà entro i termini di legge;
- a norma dell’art. 91 TUEL gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l’art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che *“Gli Enti Locali nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa ed 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”*;
- a norma dell’art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (Legge 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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;
- secondo l’art. 3 comma 120 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.

Richiamato altresì l’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 che disciplina la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche, in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale, da effettuarsi periodicamente e comunque a scadenza triennale, nonché ove risulti necessario a seguito di riordino, fusione, trasformazione o trasferimento di funzioni.

Rilevato che l’art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall’1/01/2012 l’obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Considerato che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l’attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a)*

Delibera della Giunta n.1 del 12-01-2023 C.M. SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO

“... 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” (art.4 comma 2); b) “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” (art.4, comma 3); c) “Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018).

Evidenziato che:

- le suddette linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale 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, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e c. 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- l'amministrazione potrà coprire i posti vacanti, nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, ricordando però che 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 dovranno essere coerenti con le predette limitazioni;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata).

Richiamato l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale 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*

Delibera della Giunta n.1 del 12-01-2023 C.M. SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO

loro 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."

Considerato che:

- la delibera n. 4/2021 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti chiarisce che il nuovo conteggio di cui all'art. 33 del DL 34/2021 basato sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità si applica esclusivamente ai Comuni, pertanto le Unioni di comuni/Comunità Montane continueranno ad applicare le regole precedenti per quanto riguarda la quantificazione delle capacità assunzionali e delle spese di personale, ai sensi dell'art. 1 c. 229 della L. n. 208/2015
- la disposizione dell'art. 1 c. 229 della L. 208/2015 prevede di applicare il turn over al 100% dei cessati dell'anno precedente *"A decorrere dall'anno 2016, fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, i comuni istituiti a decorrere dall'anno 2011 a seguito di fusione nonché le unioni di comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente"*
- I vincoli applicabili alla spesa per il personale delle Unioni di Comuni restano quelli stabiliti dalle norme richiamate nei principi affermati nelle deliberazioni n. 8/2011/SEAUT/QMIG e n. 20/2018/SEAUT/QMIG".
- la Delibera n. 20 del 2018 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti, definisce i seguenti principi di diritto:

Delibera della Giunta n.1 del 12-01-2023 C.M. SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO

- *“1. L’unione di comuni è direttamente soggetta ai vincoli relativi alla spesa del personale di cui all’art. 1, comma 562, della legge n. 296 del 2006.*
- *2. Nel rispetto dei principi di universalità del bilancio che vincola le unioni di comuni, il perimetro di spesa del personale che l’unione deve conteggiare ai fini del rispetto dei vincoli di cui all’art. 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006, comprende gli oneri per il personale acquisito direttamente (assumendolo dall’esterno o mediante procedure di mobilità da altri enti), nonché gli oneri per il personale comunque utilizzato dall’unione.*

Ritenuto necessario procedere all’aggiornamento del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025 individuando, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, che possono essere così dettagliate:

- A) contenimento della spesa di personale;
- B) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- C) lavoro flessibile

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

Richiamati:

- l’art. 1 c. 562 della L. 296/2006, art. 1, (Legge Finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale 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 2008 e che, 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;

Considerato che il valore riferito all’anno 2008 per la Comunità Montana Sarcidano Barbagia di Seulo, da rispettare ai sensi dell’art. 1, comma c. 562 L. 296 è pari ad € 225.772,56 e che per il 2023 è previsto in €216.761,06;

B) FACOLTA’ ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

Rilevato che le maggiori assunzioni consentite nel rispetto dell’aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell’art. 1, comma c. 562 della l. 296/2006 (limite anno 2008) derivano dall’applicazione del turn over 100% a seguito della cessazione di un dipendente Cat. D3 alla data del 30.06.2022;
Accertato che per l’attuazione del piano triennale del fabbisogno 2023–2025, si può incrementare la spesa fino al rispetto del limite di € 225.772,56.

C) LAVORO FLESSIBILE

Premesso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile, l’art. 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 testualmente recita:

“28. A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all’articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del

Delibera della Giunta n.1 del 12-01-2023 C.M. SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO

decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Preso atto che le tipologie di lavoro flessibile a cui fa riferimento l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, sono, a titolo esemplificativo:

- i contratti di lavoro a tempo determinato (D.Lgs. 6 settembre 2001, n. 368);
- le convenzioni;
- i contratti di lavoro autonomo nella forma della collaborazione coordinata e continuativa (art. 7, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- i contratti di formazione e lavoro (art. 3 del D.L. 726/1984, convertito con modificazioni nella legge 863/1984, art. 16 del D.L. 299/1994, convertito con modificazioni nella legge 451/1994, n. 451);
- altri rapporti formativi;
- i contratti di somministrazione di lavoro (artt. 20 e seguenti del D.Lgs. 10 settembre 2003, n. 276);
- le prestazioni di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni

Preso atto, inoltre, che non rientrano nella locuzione di lavoro flessibile le convenzioni aventi per oggetto la gestione in forma associata di funzioni e servizi, infatti, il ricorso a forme di utilizzo condiviso del personale in organico rappresenta non già un modo per eludere il regime vincolistico relativo alle assunzioni a tempo indeterminato, bensì un duttile strumento di utilizzo plurimo e contemporaneo dei dipendenti pubblici senza ulteriori costi per le amministrazioni beneficiarie. (Sezione delle Autonomie della Corte dei conti con la deliberazione n. 23/SEZAUT/2016);

Delibera della Giunta n.1 del 12-01-2023 C.M. SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO

Atteso inoltre che la Corte dei Conti – Sezione Autonomie, con delibera n° 2/2015 ha precisato che: “le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art.9, comma 28, del Decreto Legge n° 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art.11, comma 4bis del Decreto Legge n. 90/2014, non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1 della Legge 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28;

Visto l’art. 16, comma 1 *quarter*, del Decreto Legge 24.6.2016 n° 113 convertito in Legge 7 agosto 2016 n° 160 il quale testualmente recita “All’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, dopo l’ottavo periodo è inserito il seguente: Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell’articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267”;

Preso atto che questo ente ha rispettato l’obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 562 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Rilevato che il tetto di spesa per le assunzioni flessibili è quantificato in € 46.921,86 pari all’intera spesa sostenuta per le stesse finalità dell’anno 2009 in quanto l’ente risulta in regola con l’obbligo di riduzione delle spese di personale, di cui all’art.1, comma 557, della legge 296/2006 e ss.mm.ii..

RITENUTO pertanto di prevedere per il triennio 2023/2025 alle seguenti assunzioni:

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	TI/TD	PT/FT	Reclutamento	
					Modalità	Note
D1	Istruttore Amministrativo- Contabile	Settore Finanziario	1 TI	FT	concorso del 2022	da gennaio 2023
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Settore Tecnico	1TI	FT	incremento ore	da gennaio 2023
C1	Istruttore Tecnico	Settore Tecnico	1 TI	FT	incremento ore	da gennaio 2023
D1	Istruttore Amministrativo- Contabile	Settore Contabile	1TD	PT 6 Ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Esterzili	da gennaio 2023
C1	Istruttore Amministrativo	Settore Amministrativo	1 TD	PT 6 ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Isili	da gennaio 2023
C5	Istruttore Amministrativo	Settore Amministrativo	1TD	PT 6 ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Isili	da gennaio 2023

Proceduto all’analisi della situazione dell’ente e ritenuto di poter procedere all’aggiornamento della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente.

Dato atto che:

1. non sussiste, al momento, in servizio presso l’Ente personale in soprannumero rispetto al complesso dei posti previsti nella dotazione organica dell’Ente;
2. non risultano, sentiti i Responsabili di Servizio in merito a rilevazioni di eventuali eccedenze, segnalazioni di personale in esubero in relazione a sopravvenute modificazione dell’organizzazione del lavoro e delle competenze assegnate alla struttura cui ciascun Responsabile è preposto;

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 e s.m.i..

Richiamate le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione pubblica del 08.05.2018 (pubblicate sulla GURI - Parte prima - n. 173 del 27.07.2018 e rilevato che, sulla base di queste, l'ente ha provveduto:

- a) ad elaborare la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta nel 2008 Allegati A e C);
- b) aggiornare la programmazione del personale per il triennio 2023-2025 secondo la normativa vigente prevedendo per l'anno 2023 un incremento di personale come rappresentato nell'allegato D) ed una spesa complessiva, compreso il personale già in organico al 31/12/2022, pari ad **€ 216.761,06** come spesa potenziale massima nel rispetto dell'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006) (Allegato A).

Considerato che, alla luce delle sopra richiamate disposizioni emergono margini di capacità assunzionale che consentono l'assunzione a tempo indeterminato e determinato delle figure necessarie per garantire una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa dell'Ente;

Ritenuto opportuno aggiornare, pertanto, il Piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023/2025, nelle seguenti modalità:

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	TI/TD	PT/FT	Reclutamento	
					Modalità	Note
D1	Istruttore Amministrativo- Contabile	Settore Finanziario	1 TI	FT	concorso del 2022	da gennaio 2023
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Settore Tecnico	1TI	FT	incremento ore	da gennaio 2023
C1	Istruttore Tecnico	Settore Tecnico	1 TI	FT	incremento ore	da gennaio 2023
D1	Istruttore Amministrativo- Contabile	Settore Contabile	1TD	PT 6 Ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Esterzili	da gennaio 2023
C1	Istruttore Amministrativo	Settore Amministrativo	1 TD	PT 6 ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Isili	da gennaio 2023
C5	Istruttore Amministrativo	Settore Amministrativo	1TD	PT 6 ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Isili	da gennaio 2023

ANNO 2024

Nessuna assunzione

ANNO 2025

Nessuna assunzione

Verificati i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che nell'anno 2022, l'Ente:

- rispetta il succitato vincolo del contenimento della spesa di personale, rispetto all'anno 2008;

- ha registrato tempi medi di pagamento inferiori ai 60 giorni nell'anno 2021 (art. 41, comma 2, D.L. n. 66/2014);
- non versa in condizioni di deficitarietà strutturale o di dissesto.
- È in corso di approvazione il piano triennale 2023/2025 delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001)
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Considerato che l'Ente, allo stato attuale, ha una dotazione organica pari a n. 5 dipendenti, per cui non si è reso necessario applicare le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68,

Richiamato il vigente Regolamento comunitario sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione del Consiglio di Amministrazione n. 12 del 10 maggio 2011

Acquisito il parere del Revisore dei Conti espresso ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001.

Acquisito sulla proposta il parere favorevole tecnico e contabile entrambi espressi dal responsabile del servizio amministrativo e contabile ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Dato atto che con il rilascio dei pareri di cui sopra, ai sensi del regolamento comunale sul sistema dei controlli interni e dell'articolo 147-bis del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, inserito dall'articolo 3 del D.L. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito con modificazioni dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, è stato assicurato sulla presente proposta di deliberazione il controllo di regolarità amministrativa e contabile.

Visti: il D.Lgs. n. 267/2000, il D.Lgs. n. 165/2001, i CCNL comparto Regioni – Enti Locali.

DELIBERA

Di richiamare integralmente la premessa esposta in narrativa, quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato, costituendone motivazione ai sensi dell'art 3 della L. 241/90 e ss.mm.ii..

Di prendere atto che non emergono situazioni di personale in esubero.

Di adeguare la dotazione organica dell'Ente, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 (Allegato C);

Di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023-2025 programmando secondo la normativa vigente prevedendo per l'anno 2023, sfruttando le capacità assunzionali nel rispetto del limite di cui sopra (art. 1, c. 562, L. n. 296/2006) (Allegato D) con la previsione:

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	TI/TD	PT/FT	Reclutamento	
					Modalità	Note
D1	Istruttore Amministrativo- Contabile	Settore Finanziario	1 TI	FT	concorso del 2022	da gennaio 2023
D1	Istruttore Direttivo Tecnico	Settore Tecnico	1TI	FT	incremento ore	da gennaio 2023

Delibera della Giunta n.1 del 12-01-2023 C.M. SARCIDANO BARBAGIA DI SEULO

C1	Istruttore Tecnico	Settore Tecnico	1 TI	FT	incremento ore	da gennaio 2023
D1	Istruttore Amministrativo- Contabile	Settore Contabile	1TD	PT 6 Ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Esterzili	da gennaio 2023
C1	Istruttore Amministrativo	Settore Amministrativo	1 TD	PT 6 ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Isili	da gennaio 2023
C5	Istruttore Amministrativo	Settore Amministrativo	1TD	PT 6 ore	ex art 1 co. 557 L.311/2014 - dal Comune di Isili	da gennaio 2023

ANNO 2024

Nessuna assunzione

ANNO 2025

Nessuna assunzione

Di dare atto che

- la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
- il presente documento costituirà, pertanto, parte integrante della sottosezione di programmazione denominata *“Piano triennale dei fabbisogni di personale”* del PIAO 2023-2025 che l’ente approverà entro i termini di legge;

Di stabilire che copia della presente atto sarà oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale, nonché di trasmissione al sistema di cui all’art. 60 del D.Lgs. n. 165 del 2001 entro trenta giorni dalla adozione.

Inoltre, considerata l’urgenza di dare esecuzione all’attività programmata, con successiva votazione favorevole e unanime, espressa in modo palese mediante appello nominale, la presente deliberazione **viene dichiarata** immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del T.U. sull’ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni ed integrazioni.

PARERE: in ordine alla **Regolarità Contabile**

Isili,

Il Responsabile del Servizio

Dott.ssa Tuveri Elisabetta Lorenza

PARERE: in ordine alla **Regolarita' tecnica**

Isili,

Il Responsabile del Servizio

Dott.ssa Tuveri Elisabetta Lorenza

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL PRESIDENTE
LACONI BARBARA

IL SEGRETARIO
Dott. Sogos Giorgio

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio di questa Comunità Montana per 15 giorni consecutivi a partire dal .

IL SEGRETARIO
Dott. Sogos Giorgio