



# COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLÒ

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 25 DEL 18/04/2023

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2023 e 2024. NUOVA CLASSIFICAZIONE DEL PERSONALE - ART.12 DEL CCNL 2019/2021.

L'anno duemilaventitre addì diciotto del mese di Aprile alle ore 13:14, presso la SALA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Sindaco CARBONI MICHELE.

All'appello nominale risulta:

<b>CARICA</b>	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>PRESENTE</b>
SINDACO	CARBONI MICHELE	SI
VICE SINDACO	FRESU GIANNI	SI
ASSESSORE	LENE FRANCESCA ELISABETTA	--
ASSESSORE	FRESU HANSEL NICOLA	SI

Presenti n° 3 Assenti n° 1

Partecipa il Segretario Comunale DR. ROCCU DANIELE, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, CARBONI MICHELE, nella sua qualità di Sindaco, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

La presente deliberazione è stata adottata dalla Giunta Comunale riunitasi in modalità mista (videochiamata e presenza in sede) ai sensi dell'art. 10-bis dello Statuto Comunale e del Regolamento per lo svolgimento delle sedute degli organi e organismi collegiali del Comune di Nughedu San Nicolò in modalità telematica approvato dalla Consiglio Comunale con deliberazione n. 13 del 04.05.2022, con la presenza in sede dell'Assessore - Vice Sindaco Sig. Gianni Fresu e l'intervento in collegamento telematico, tramite videochiamata, del Sindaco Sig. Michele Carboni, del Segretario Comunale Dott. Daniele Roccu e dell'Assessore Sig. Hansel Nicola Fresu.

## LA GIUNTA COMUNALE

### Preso atto che:

- l'art. 39 della L 27/12/1997 n. 449 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;

- 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;

- 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 ( 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 legge 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

**Richiamato** altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 , modificato l'art. 4 del decreto legislativo n. 75 del 25.05.2017 , 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'1/1/2012 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;

**Valutate** le proposte dei Dirigenti/Responsabili di Area riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

**Rilevato** che nell'ambito della revisione della dotazione organica, come sopra definita dalla delibera G.C. n. 19 del 08.04.2022 , è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

**Richiamata** la vigente Dotazione Organica di questo ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 46 del 07/07/2022 di Programmazione Triennale del Fabbisogno di personale 2022//2024” e comparata con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 01.01.2022, come segue:

## **DOTAZIONE ORGANICA N. 10 UNITA’**

### **PERSONALE IN SERVIZIO DI RUOLO N. 6 UNITA’**

**Richiamato** l’art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanzia pubblica del “pareggio di bilancio”; restano ferme le disposizioni di cui all’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell’anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

**Visto** l’art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., il quale prevede la possibilità di procedere all’assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (garantendo comunque il turn-over al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Sezioni Riunite n. 52/2010);

**Dato Atto delle sopravvenute novità legislative in materia di personale intervenute con il Decreto legge n. 113/2016 convertito in legge 07.08.2016 n. 160 :**

*-Art. 16, comma 1: All'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la lettera a) è abrogata.*

*-Art. 16, comma 1-bis: All'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, dopo il primo periodo è inserito il seguente: «Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti.*

***-Con nota n. 42335 dell’11 agosto 2016 il Dipartimento della Funzione pubblica ha disposto, in attuazione dell’art. 1, comma 234, della legge n. 208/2016, il ripristino dell’ordinario regime delle assunzioni negli Enti locali situati nelle Regioni Basilicata, Piemonte e Sardegna.***

Tale normativa amplia le capacità assunzionali degli enti locali già nel 2016:

Nel 2019 l’art. 33 del D.l. 30 aprile 2019 n. 34, “Decreto crescita”, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 100 del 30 aprile 2019, introduce significative novità in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni, che andranno ad apportare una mini-rivoluzione ad un impianto normativo già interessato nel corso dell’ultimo semestre da incisive innovazioni.

### **L’attuale quadro di riferimento**

Il vigente quadro di riferimento per gli Enti locali è costituito dall’art. 3 c. 5 e ss. Del D.l. 24 giugno 2014 n.90, così come modificato da ultimo dal D.l. 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019 n. 26 (G.U. – Serie generale n. 75 del 29 marzo 2019).

Nel corso del 2019 e per il triennio 2019/2021, ai sensi della normativa in atto vigente, ed in particolare alle novità introdotte dalla Legge di Bilancio 2019 (l. 30 dicembre 2018, n. 145) e dal Decreto in materia di Reddito di cittadinanza e pensioni (D.l. 28 gennaio 2019 n. 4) i Comuni possono:

- computare, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell’anno precedente;
- computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse

si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over (art. 3 c. 5- sexies D.l. 90/2014, introdotto dall' art. 14-bis c.1 lett. b)del D.l. 28 gennaio 2019 n.4);

- utilizzare, infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente (art. 3 c. 5D.l. 90/2014, come modificato dall' art. 14-bis c.1 lett. a) del D.l. 28 gennaio 2019 n.4).

Il vigente quadro normativo si traduce per gli Enti locali con popolazione superiore a 1000 abitanti nelle possibilità di programmare le assunzioni di personale utilizzando le seguenti capacità di turn-over:*le capacità assunzionali del 2019 sono le seguenti: per gli enti già non soggetti al patto di stabilità possono dare corso in tutti gli anni alla sostituzione*

#### **Capacità 2019/2020/2021**

- **100%** della spesa del personale cessato nel corso del 2018;
- **100%** della spesa del personale cessato nel corso del 2019 e 2020.*integrale dei cessati e per le unioni dei comuni in alternativa il 100% dei risparmi delle cessazioni.*
- **100%** della spesa del personale cessato nel corso del 2021.*integrale dei cessati e per le unioni dei comuni in alternativa il 100% dei risparmi delle cessazioni.*

Per i Comuni con popolazione inferiore a 1.000 abitanti, come specificato della Corte dei Conti Sezione Autonomie N° 4/2019, vige l'obbligo di rispettare il tetto di spesa per il personale sostenuto nell'anno 2008, ex art. 1 comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (finanziaria 2007) e la determinazione dei limiti assunzionali può prescindere dalla corrispondenza numerica tra personale cessato e quello assumibile, con la conseguenza che il limite può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale che ne assorbano completamente il monte ore.

il D.l. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione. I valori soglia e le fasce demografiche verranno individuati con Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno, previa intesa in Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro 60 giorni dalla data in vigore del Decreto Crescita.

Al momento attuale tali Decreti non sono ancora stati emanati :

**Pertanto per i Comuni inferiori ai 1000 abitanti il limite al tetto di spesa resta fissato in quello dell'anno 2008, così come calcolato ai sensi dell'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006 e che il tur- over per le cessazioni e' consentito al 100% piu' i resti del triennio precedente.**

**Considerato che negli anni 2006/2022 si sono verificate n. 4 cessazioni di personale e dipendente sostituite in parte nel 2015 con l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore tecnico geometra e nel 2020 con l'assunzione di un Istruttore Direttivo Amministrativo;**

**Richiamata la deliberazione della G.C. n° 71 del 04/11/2020 avente per oggetto "Costituzione di ufficio di staff alle dirette dipendenze del Sindaco, della Giunta e degli Assessori comunali con collaboratori assunti con contratto a Tempo Determinato- Integrazione delibera G.C. N. 14/2020 di programmazione fabbisogno personale" , con la quale si disponeva l'assunzione di un Istruttore Amministrativo inquadrato in Cat. C.**

**Che è intendimento di questa Amministrazione prorogare tale assunzione sino al 30/06/2023, con contratto part-time di 25 ore settimanali.**

**Che rispetto alla Programmazione 2021/2023 questa Amministrazione:**

- **ha soppresso il posto di Cat.A nell'Area Amministrativa vacante dal 01 Maggio 2021**
- **ha soppresso il posto di Vigile Urbano - Part Time Cat. C1**

**Che rispetto alla Programmazione 2023/2025 questa Amministrazione:**

- **Intende ricoprire il posto di Istruttore Amministrativo - Cat.C1 - a tempo pieno ed indeterminato inserito all'interno dell'Area Amministrativa e la contemporanea cessazione del rapporto di lavoro attivato con la figura di Staff.**
- **Ripristinare il posto di Vigile Urbano – Area Istruttori – A tempo indeterminato e Part- Time al 50%**

**Di provvedere alla copertura del suddetto posto di Istruttore Amministrativo o tramite l'utilizzo di personale risultato IDONEO in graduatorie di concorsi pubblici espletati in altri Enti Pubblici ed aventi pari titoli e profilo professionale, in mancanza si procederà alla copertura del posto vacante tramite l'espletamento di apposito concorso pubblico per Titoli ed Esami così come previsto dalla nuova normativa introdotta dal D.L. 36/2022 così come convertito nella Legge 79 del 29 giugno 2022.**

**Considerato** che il Comune di Nughedu San Nicolò, come esplicitato nella precedente deliberazione n. 24/2016, non supera i limiti imposti dall'art. 14, D.L. n. 78/2010 convertito come ultimamente modificato dall'art. 28, c. 11/quarter, del D.L. n. 201/2011 convertito, con modificazioni nella L. n.122/2010 nella L. n. 214/2011 in relazione alle seguenti condizioni:

- rapporto tra spesa del personale e spese correnti non superiore al parametro previsto per gli enti strutturalmente deficitari e cioè non superiore al 50%, attestandosi al 23,59% con riferimento all'ultimo conto approvato 2021;
- Non aver superato il tetto di spesa del personale dell'anno 2008, ai sensi dell'art.1. comma 562-L. 296/2006;
- Non aver superato il tetto di spesa del personale a tempo determinato dell'anno 2009 per le assunzioni flessibili;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006) - Delibera g.c. n. 100 del 23.12.2019;
- **avere Capacità Assunzionali** per l'anno 2023, così come calcolato dall'Ufficio Finanziario dalla quale risulta che ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020 questo Ente può incrementare le proprie spese per il personale per complessivi **€.50.660,06**, (vedasi prospetto allegato alla presente);

**Accertato il rispetto del tetto di spesa del personale dell'anno 2008**, come da certificazione del Revisore dei Conti resa alla Sez. Reg.le Corte dei Conti della Sardegna, da cui si evince che tale aggregato di spesa ,ai sensi dell'art. 1 ,c.562, Legge N. 296/2006 **e' pari ad € 378.552,00** e in sede previsionale la spesa di personale per il 2019 tale dato si deve mantenere entro il tetto di spesa del 2008 , come sopra indicato.

**Considerato** che:

- il Comune di NUGHEDU SAN NICOLO' ha una popolazione inferiore ai 1.000 abitanti e quindi per l'anno 2023 soggiace alle regole della contabilità armonizzata;
- Questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- Ha rispettato i vincoli del pareggio del bilancio nell'anno precedente,

**Dato Atto** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

**Visto** il nuovo CCNL – Funzioni Locali – 2019 -2021 in particolare l'art. 13 commi 6, 7 e 8 che introduce le progressioni verticali in deroga e che testualmente recita : **“ In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono**

ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.”, ed il comma 8 :” Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all’art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l’utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell’art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell’anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

**Visto**, altresì, l’art. 15 del su citato CCNI 2019/2021 “Progressioni tra le aree” che dispone che:” 1. Ai sensi dell’art. 52, comma 1-bis del D. Lgs. n. 165/2001, fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all’accesso dall’esterno, nel rispetto del piano triennale dei fabbisogni di personale, gli Enti disciplinano le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa basata:

- sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, o comunque le ultime tre valutazioni disponibili in ordine cronologico, qualora non sia stato possibile effettuare la valutazione a causa di assenza dal servizio in relazione ad una delle annualità;

- sull’assenza di provvedimenti disciplinari negli ultimi due anni;

- sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l’accesso all’area dall’esterno;

- sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

2. In caso di passaggio all’area immediatamente superiore, il dipendente è esonerato dal periodo di prova ai sensi dell’art. 25 (Periodo di prova), comma 2 e, nel rispetto della disciplina vigente, conserva le giornate di ferie maturate e non fruite. Conserva, inoltre la retribuzione individuale di anzianità (RIA) che, conseguentemente, non confluisce nel Fondo risorse decentrate.

3. Al dipendente viene attribuito il tabellare iniziale per la nuova area. Qualora il trattamento economico in godimento acquisito per effetto della progressione economica risulti superiore al predetto trattamento tabellare iniziale, il dipendente conserva a titolo di assegno personale, a valere sul Fondo risorse decentrate, la differenza assorbibile nelle successive progressioni economiche all’interno della stessa area.

**VISTO l’Orientamento Applicativo CFC81 redatto dalla Funzione Pubblica di concerto con la Ragioneria Generale dello Stato, che sebbene rilasciato per le Funzioni Centrali, si basa su una disposizione simile dalla quale è possibile desumere che anche per le Funzioni locali le progressioni verticali non scomputano l’obbligo di destinare almeno il 50% dei posti previsti per nuove assunzioni all’esterno;**

**VISTE, altresì, le considerazioni rese dal Dr. Arturo Bianco, già consulente Ministeriale nonché attuale O.I.V. di questo Ente, con le quali si esplicita che le progressioni verticali tra le aree possono essere attivate nel tetto massimo del 50% delle posizioni disponibili destinate all’accesso esterno. Per gli enti locali viene stabilito che ci si debba riferire al totale dei posti da coprire con procedure esterne.**

**Che alla luce dell’attuale Pianta Organica e dei posti da coprire tramite ricorso a procedure esterne, la copertura di n° 1 posto tramite progressione verticale rientra a pieno titolo nel limite del 50% previsto.**

**Considerato che è intendimento di questa Amministrazione modificare l’attuale dotazione organica prevedendo la trasformazione dell’attuale figura dell’Istruttore Direttivo Tecnico – Cat D1 – Part-time al 50% in Istruttore Direttivo Tecnico – Cat D1 a tempo pieno ed indeterminato, da coprire mediante progressione interna tra le Aree da attuarsi tramite selezione**

**Che ai fini delle nuove progressioni verticali previste dal CCNL, rivolte ai dipendenti comunali che pur avendo un’idonea anzianità di servizio, non hanno il titolo di studio necessario per l’accesso all’esterno alla categoria (es. laurea quadriennale in giurisprudenza vecchio ordinamento per la categoria D), si applicano i requisiti di cui alla tabella C del CCNL.**

**Che il dipendente comunale categoria C, con almeno dieci anni di servizio, può passare in categoria D, senza una laurea specialistica (3 + 2) ovvero senza una laurea vecchio ordinamento, a condizione che abbia un diploma di scuola secondaria di secondo grado ed almeno 10 anni di esperienza maturata in categoria C; oppure una laurea (triennale o magistrale) e almeno 5 anni di esperienza maturata sempre nell’area degli Istruttori (ex categoria C).**

**Richiamata** la deliberazione della Giunta comunale n. 17 del 24.03.2022 recante il seguente oggetto: “ Ricognizione delle eccedenze di personale, anno 2023 – Adempimento annuale ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 16 della legge 12 novembre 2001, n. 183”;

Dato atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell’art. 6 del d.lgs. n. 165/2011 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**;

**Effettuate** le opportune valutazioni sul fabbisogno del personale in relazione alle funzioni da svolgere, ai servizi da fornire all’utenza nonché alle attività e programmi da realizzare in base alle esigenze peculiari di questo Ente;

**Considerato** che per le ragioni sopra esposte, risulta necessario provvedere alla determinazione della dotazione organica, improntata al principio del rispetto delle percentuali di incidenza tra la spesa per il personale e le spese correnti, volta a garantire all’ente il minimo della funzionalità e dei servizi essenziali; Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell’art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell’art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

**Richiamato** l’art. 1, comma 562, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al “pareggio di bilancio”)

**Dato Atto** che, in conformità a quanto prescritto dall’art. 49, primo comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti il parere di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore personale. e il parere di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Finanziario Contabile;

**Visto** l’allegato organigramma proposto;

**Visto** il vigente “Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi” approvato con atto della G.C. n° 90 del 19.12.2022 unitamente al Regolamento per l’accesso agli impieghi

**Visto** l’art. 19, c. 8, della L. n. 448/2001 (Finanziaria 2002), che prevede: “A decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all’articolo 2 del testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al D.Lgs. 18 Agosto 2000 n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della Legge 27 Dicembre 1997 n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;

**Visto** il decreto legislativo n. 75 del 25.05.2017 artt. 4 e segg. di modifica del D. Lgs n. 165/2001;

**Visto** il decreto l legge n. 50/2017 convertito nella Legge n.96/2017 ;

**Visto** il decreto l legge n. 80/2021;

**Dato Atto** che, in conformità a quanto prescritto dall’art. 49, primo comma, del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, sulla presente proposta di deliberazione sono stati acquisiti il parere di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore personale e il parere di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Finanziario Contabile;

**Visto** il parere favorevole dal Revisore dei Conti;

Con votazione unanime espressa nelle forme di Legge;

**DELIBERA**

GIUNTA MUNICIPALE Atto N.ro 25 del 18/04/2023

1. **DI APPROVARE** la Programmazione Triennale del Personale per il periodo 2023/2024/2025 come da seguente prospetto:

2. **DI DARE ATTO** che per l'anno 2023 si prevede la copertura dei posti vacanti a tempo indeterminato e a tempo determinato previsti in dotazione organica come dal prospetto programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2024/2025;

3. **DI PRENDERE ATTO CHE** a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata con deliberazione di G.C. n. 17 del 24.03.2023, ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2011 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**;

4. **DI RISPETTARE** gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", come introdotti dalla Legge di Stabilità 2016, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 562, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

5. **DI DARE ATTO** che l'Ente, ai fini di cui all'art. 1, c. 1 e secondo i criteri di cui all'art. 2, c. 1, del D.Lgs. 165/01, si riserva di modificare la programmazione, in modo da adeguarla al soddisfacimento delle necessità organizzative che dovessero manifestarsi in seguito, nel periodo di riferimento (2023/2025) qualora si verificasse la necessità di procedere a mutamenti nella dotazione organica dell'Ente e/o normative di Legge;

6. **DI DARE ATTO** che la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € **e' pari ad € 378.552,00** le cui previsioni di spesa trovano copertura nelle capacità di bilancio 2023 /2025 e rientrano nei limiti fissati dal bilancio pluriennale per il relativo periodo in particolare per quanto riguarda il controllo della spesa complessiva annuale, e quindi anche gli oneri per il personale;

7. **DI DARE ATTO** che dal prospetto relativo al calcolo delle Capacità Assunzionali per l'anno 2023, così come calcolato dall'Ufficio Finanziario, risulta che ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020, questo Ente può incrementare le proprie spese per il personale per l'anno 2023 per complessivi **€.50.660,06**.

7. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle R.S.U. dell'Ente;

8. **DI DICHIARARE**, con separata ed unanime votazione, ai sensi dell'art. 134 comma 4 del TUEL n° 267/2000, la presente delibera immediatamente esecutiva.



**Prospetto di Programmazione 2023/2024/2025**

SETTORE	PROFILO PROF.LE	CAT.	POSTI IN D.O.	POSTI OCCUPATI Al 01.01.2023	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2023	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2024	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2025
AMMINISTRATIVO	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMIISTRATIVO	D	1	1	1	1	1
	Istruttore Amm. (di cui n. 1 in distacco presso il Giudice di Pace-Ozieri )	C	1	1	1	1	1
	<b>Istruttore Amministrativo Cat. C1</b>	C	1	<u>0</u>	<u>1</u>	1	1
	<b>Vigile Urbano</b>	C	1	<u>0</u>	<u>1</u>	1	1
TECNICO- MANUTENTIVO	Istruttore Direttivo Tecnico – Tempo Pieno	D	1	0	1	1	1
	Istruttore Tecnico Geometra	C	2	3	2	2	2
ECONOMICO FINANZIARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (vacante dal 01.05.2020)	D	1	0	1	1	1
	Istruttore Contabile- Part-Time 50%	C	1	0	1	1	1
SOCIO ASSISTENZIALE	Istruttore Direttivo- operatore sociale	D	1	1	1	1	1
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	<b>Istruttore Amministrativo part- time (25 ore sett)</b>	C	1	1	1	0	0
<b>TOTALI</b>			<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023**

ISTRUTTORE DIRETTIVO	SPESA ANNUA LORDA	ASSUNZIONE A TEMPO INDETERMINATO TRAMITE SELEZIONE INTERNA AI SENSI
----------------------	-------------------	---

<b>TECNICO CAT. D –POS. ECON. D1</b>	PREVISTA – DIFFERENZA TRA CAT.C E CAT D <b>COSTO ANNUALE €.2.500,00</b> Da capacità assunzionali anno 2023	<b>DEGLI ARTT. 13 E 15 E DELLA TABELLA “C” DEL CCNL 2019/2021 DA ATTUARSI TRAMITE PROGESSIONE VERTICALE TRA LE AREE.</b>
<b>ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO</b>  CAT. C . POS. ECON. C1 FULL .TIME	SPESA ANNUA LORDA PREVISTA COMPRESI ONERI RIFLESSI: <b>€.2.800,00</b> (1 MESI) <b>COSTO ANNUALE €32.140,00</b> Da capacità assunzionali anno 2023	ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO PROCEDURA CONCORSUALE PER TITOLI ED ESAMI ( previa mobilità obbligatoria ex art. 34 -34bis D.LGS 165/2001) – PROCEDURA CONCORSUALE DA ESPLETARE NEL CORSO DEL 2023  <b><u>O TRAMITE UTILIZZO DI PERSONALE GIUDICATO IDONEO IN GRADUATORIE ESTERNE DI ALTRI ENTI PUBBLICI RELATIVE A CONCORSI GIA' ESPLETATI DI PARI PROFILO PROFESSIONALE</u></b>  <b><u>ASSUNZIONE PREVISTA ENTRO DICEMBRE 2023-</u></b>
<b>VIGILE URBANO</b>  CAT.C – POS. EC. C1  PART-TIME AL 50%	<b>COSTO ANNUALE €16.070,00</b> Da capacità assunzionali anno 2023	ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO PROCEDURA CONCORSUALE PER TITOLI ED ESAMI ( previa mobilità obbligatoria ex art. 34 -34bis D.LGS 165/2001) – PROCEDURA CONCORSUALE DA ESPLETARE NEL CORSO DEL 2023  <b><u>O TRAMITE UTILIZZO DI PERSONALE GIUDICATO IDONEO IN GRADUATORIE ESTERNE DI ALTRI ENTI PUBBLICI RELATIVE A CONCORSI GIA' ESPLETATI DI PARI PROFILO PROFESSIONALE</u></b>  <b><u>ASSUNZIONE PREVISTA ENTRO DICEMBRE 2023-</u></b>

**ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO ANNO 2023**

<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT. D – POS. ECON.. D5:</b>	SPESA PREVISTA COMPRESI ONERI RIFLESSI PER <b>12 MESI:</b> <b>€ 15.262,28</b>	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO ART. 1 C OMMA 557 – legge n.311/2004 PERSONALE DI ALTRO ENTE- art. 14 CCNL LTRO ENTE- art. 14 CCNL (48 ORE MENSILI)
<b>ISTRUTTORE CONTABILE</b>  CAT. C . POS. ECON. C2 PART – TIME 50%	SPESA PREVISTA COMPRESI ONERI RIFLESSI PER <b>12 MESI :</b> <b>€ 6.586,38</b>	ASSUNZIONE A TEMPO DETERMINATO ART. 1 C OMMA 557 – legge n.311/2004 PERSONALE DI ALTRO ENTE- art. 14 CCNL LTRO ENTE- art. 14 CCNL (48 ORE MENSILI)
<b>Istruttore Amministrativo Cat. C1</b>  part-time (25 ore sett) - UFFICIO DI STAFF	SPESA PREVISTA COMPRESI ONERI RIFLESSI PER <b>12 MESI :</b>  <b>€.21.000,00</b>	DECRETO SINDACALE DI NOMINA

**ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2024**

<b>ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE CAT. D – POS. ECON.. D1</b>  FULL .TIME	SPESA ANNUA LORDA PREVISTA COMPRESI ONERI RIFLESSI: <b>€.34.900,00</b> (12 MESI) Da capacità assunzionali anno 2024 se presenti	ASSUNZIONE A TEMPO PIENO E INDETERMINATO PROCEDURA CONCORSUALE PER TI TOLI ED ESAMI ( previia mobilita' obbligatoria ex art. 34 -34bis D.LGS 165/2001) –PROCEDURA CONCORSUALE DA ESPLETARE NEL CORSO DEL 2024  <b><u>O TRAMITE UTILIZZO DI PERSONALE GIUDICATO IDONEO IN GRADUATORIE ESTERNE DI ALTRI ENTI PUBBLICI RELATIVE A CONCORSI GIA' ESPLETATI DI PARI PROFILO PROFESSIONALE</u></b>  <b><u>ASSUNZIONE PREVISTA ENTRO DICEMBRE 2024-</u></b>
---	--	--

**NUOVO ORGANIGRAMMA DAL 01.04.2023**

**ART.12 - CCNL 2019/2021**

SETTORE	PROFILO PROF.LE	EX CAT.	POSTI IN D.O.	POSTI OCCUPATI Al 01.01.2023	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2023	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2024	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2025
<b>AMMINISTRATIVO</b>							
AREA FUNZIONARI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' AMMINISTRATIVE	D	1	1	1	1	1
	Istruttore Amm.vo (di cui n. 1 in distacco presso il Giudice di Pace- Ozieri )	C	1	1	1	1	1
	<b>Istruttore Amministrativo Cat. C1</b>	<b>C</b>	1	<b>0</b>	<b>1</b>	1	1
AREA ISTRUTTORI							
AREA ISTRUTTORI							
AREA ISTRUTTORI	<b>VIGILE URBANO PART-TIME AL 50% A TEMPO INDETERMINATO</b>	<b>C</b>	1	<b>0</b>	<b>1</b>	1	1
<b>TECNICO</b>							
AREA FUNZIONARI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' TECNICHE -Tempo Pieno	D	1	0	1	1	1
AREA ISTRUTTORI	<i>Istruttore Tecnico</i>	C	2	3	2	2	2
<b>FINANZIARIO</b>							
AREA FUNZIONARI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' CONTABILI (vacante dal 01.05.2020)	D	1	0	1	1	1
AREA ISTRUTTORI	Istruttore Contabile Part-Time 50%	C	1	0	1	1	1
<b>SOCIO - ASSISTENZIALE</b>							
AREA FUNZIONARI	SPECIALISTA IN ATTIVITA' SOCIO ASSISTENZIALI	D	1	1	1	1	1
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	<b>Istruttore Amministrativo part- time (25 ore sett)</b>	<b>C</b>	1	1	1	0	0
GIUNTA MUNICIPALE Atto N.ro 25 del 18/04/2023							
<b>TOTALI</b>			<b>11</b>	<b>7</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>11</b>

### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **CAVAL PIETRO** in data **28/03/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

---

### **PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE**

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **CAVAL PIETRO** in data **28/03/2023** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

---

**Il Sindaco**  
**CARBONI MICHELE**

**Il Segretario Comunale**  
**DR. ROCCU DANIELE**

---

### **NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 278**

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **CORONA ADRIANA** attesta che in data 20/04/2023 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibere è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizione di legge