



COMUNE DI USSASSAI

PROVINCIA DI NUORO

Indirizzo: Via Nazionale, 120 – 08040 Ussassai (NU)
 protocollo@pec.comune.ussassai.og.it | www.comune.ussassai.og.it
 Tel: 0782/55710 | C.F. e P.IVA 00160240917

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Atto n. 4
del 01/02/2023

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE ANNI 2023-2024-2025.
APPROVAZIONE

L'anno **duemilaventitré** il giorno **uno** del mese di **febbraio** alle ore **18:09** presso l'ufficio del Sindaco, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale in sessione Ordinaria e in seduta Segreta.

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	USAI FRANCESCO	Si	
Vicesindaco	LAI GIAN PAOLO	Si	
Assessore	PUDDU MICHELA	Si	
Assessore	DEPLANO SANDRO SALVATORE	Si	

Presenti: **4**
Assenti: **0**

Risulta che gli intervenuti sono in numero legale.

Assume la Presidenza **Usai Francesco** nella sua qualità di Sindaco, che dichiara aperta la riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto sopraindicato, premettendo che sulla proposta è stato acquisito il parere di cui all'articolo 49 del D.Lgs. 267/2000.

Partecipa con funzioni di verbalizzante, consultive e referenti il Segretario Comunale **Dott.ssa Cuboni Cristina**.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottino 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 dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del D.Lgs. 165/2001. 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. 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 dalla legislazione vigente;
- l'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 prevede che gli enti locali 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;
- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 dispone: "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.";
- tale ricognizione costituisce atto obbligatorio in assenza del quale non è possibile effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro di qualunque tipologia di contratto a pena di nullità degli atti posti in essere;

Premesso altresì, che:

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 75/2017, ha previsto che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;
- con Decreto 8/05/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018;
- le linee guida (...) definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore. Gli enti territoriali opereranno, altresì, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica riservando agli enti locali una propria autonomia nella

definizione dei Piani; le linee guida, quindi, lasciando ampio spazio agli enti locali, e individuando per tutte le pubbliche amministrazioni una dotazione organica pari ad una “spesa potenziale massima” affermano: “per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima (della dotazione organica) resta quello previsto dalla normativa vigente”.

Evidenziato che:

- in data 01/07/2022 (prot. n. 2358) l’istruttore Direttivo Tecnico, categoria D, unica figura dotata di una professionalità tecnica presente nell’ente, al quale è stato conferito l’incarico di Responsabile dell’Area Tecnica Manutentiva, ha rassegnato le proprie dimissioni e pertanto cessa dal servizio in data 14/07/2022;
- l’Area Tecnica Manutentiva è, pertanto, rimasta priva del relativo Responsabile determinando una situazione di carenza, alla quale è stato posto temporaneo rimedio, nell’emergenza, con l’assunzione di una figura a tempo determinato, e per la quale è necessario perseguire la soluzione permanente con la copertura del posto vacante con contratto a tempo indeterminato al fine di contenere possibili danni all’ente;
- per le suseinte ragioni è necessario rivedere il piano dei fabbisogni di personale, al fine di prevedere la costituzione di rapporti di lavoro che consentano di garantire all’Area Tecnica Manutentiva un’adeguata dotazione di risorse umane;

Preso atto della ricognizione effettuata con deliberazione della Giunta Comunale n. 3 del 17.01.2023, da cui non emergono situazioni di eccedenza di personale;

Richiamata la deliberazione della G.C. n. 36 del 27.07.2022, esecutiva a termini di legge, con la quale è stato modificato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022/2024 approvato con deliberazione della G.C. n. 12 del 31.03.2022;

Evidenziato che il calcolo della capacità assunzionale utilizzato per il piano dei fabbisogni di personale degli anni 2023/2025, è stato predisposto sulla base dei dati rilevati dall’ultimo rendiconto approvato, rendiconto della gestione dell’anno 2021 approvato con deliberazione della C.C. n. 15 del 30/06/2022, esecutiva a termini di legge;

Dato quindi atto che, in ossequio all’art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e alle Linee di indirizzo sopra richiamate, è necessario per l’Ente definire tale limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale e che in tale limite 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 devono rimanere coerenti con le predette limitazioni;
- dovrà indicare nel PTFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, 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.

Rilevato che, con riferimento a quanto sopra, è necessario individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente, al fine di una corretta gestione del personale, e procedere alla verifica della situazione dell’ente rispetto a tutti i vincoli, limiti, adempimenti e disposti di legge, relativi a:

- 1) contenimento della spesa di personale;
- 2) facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- 3) lavoro flessibile;
- 4) Programmazione piano triennale dei fabbisogni

A) CONTENIMENTO DELLA SPESA DI PERSONALE

A1. Normativa: la spesa di personale in valore assoluto

Art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558. PERIODO SOPPRESSO DAL D.L. 31 MAGGIO 2010, N. 78, CONVERTITO CON MODIFICAZIONI DALLA L. 30 LUGLIO 2010, N.122.
--	--

A2. Situazione dell'ente

Ricordato che il valore di riferimento anno 2008, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, è pari a € **264.136,13**

B) FACOLTA' ASSUNZIONALI A TEMPO INDETERMINATO

B1. Normativa

Visto l'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali, il cui testo definitivo viene di seguito riportato:

"2. *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. (...omissis...)”;

Visto il Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

Evidenziato che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Considerato che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020 e dato atto che è pertanto ora possibile procedere dando applicazione alla nuova norma;

Vista la circolare del 13 maggio 2020, esplicativa del DM 17 marzo 2020, la quale precisa che con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le procedure concorsuali già attivate, purché siano state effettuate entro il 20 aprile 2020 le comunicazioni obbligatorie ex art. 34-bis della legge n. 165/2001;

Visto l'art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90;

B2. Verifica situazione dell'Ente

Ritenuto opportuno procedere alla verifica dei presupposti alle assunzioni previste dal DM 17 marzo 2020, nonché alla peculiare situazione dell'Ente, come riportato in appresso, sulla base della relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

I. IL RAPPORTO TRA SPESA DI PERSONALE E LA MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI: IL CALCOLO.

L'art. 1 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, è volto ad individuare i valori soglia di riferimento per gli enti, sulla base del calcolo del rapporto tra la spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il DM prevede espressamente che:

- 1) per spesa del personale si intendono gli impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- 2) entrate correnti: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata.

Vista la Circolare ministeriale sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti;

Visto il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2019/2020/2021, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità assestato sul bilancio 2021, predisposto dal Responsabile del Servizio Finanziario con nota prot.n.2550 del 15.07.2022:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE			
Entrate correnti ultimo triennio	2019	2020	2021
Dati da consuntivi approvati	902.847,18 <i>a</i>	928.626,38 <i>b</i>	1.005.014,07 <i>c</i>
FCDE SU BILANCIO PREVISIONE 2021	35.033,87 <i>d</i>	35.033,87 <i>d</i>	35.033,87 <i>d</i>
Media Entrate al netto FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	910.462,01 $(a-d)+(b-d)+(c-d)/3$		

Visto l'allegato prospetto delle spese di personale, calcolate ai sensi del DM e della circolare ministeriale;

	IMPORTI	DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2021	228.446,35	Definizione art. 2, comma 1, lett. a)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	902.847,18	
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2020	928.626,38	Definizione art. 2, comma 1, lett. b)
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2021	1.005.014,07	
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2021	35.033,87	
RAPPORTO SPESA PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	25,09%	

Verificato che, per questo comune, il rapporto calcolato è il seguente:

Spese di personale 2021 € 228.446,35 = 25,09%
 Media entrate netto FCDE € 910.462,01

II. LA FASCIA DEMOGRAFICA E LA VERIFICA DEL VALORE SOGLIA DI MASSIMA SPESA DI PERSONALE DI PERTINENZA DELL'ENTE: L'INDICE DI VIRTUOSITA'.

L'art. 3 del DM 17 marzo 2020 prevede che, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

a) comuni con meno di 1.000 abitanti

- 2) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- 3) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- 4) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- 5) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- 6) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- 7) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- 8) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- 9) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.

Questo Ente si trova nella fascia demografica di cui alla lettera a), avendo 447 abitanti al 31.12.2022.

Gli articoli 4, 5 e 6 del DM 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti
- i valori calmierati, ossia le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024
- - i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale.

FASCIA demografica	POPOLAZIONE	Valori soglia Tabella 1 DM 17 marzo 2020	Valori calmierati Tabella 2 DM 17 marzo 2020	Valori soglia Tabella 3 DM 17 marzo 2020
a	0-999	29,50%	33,00%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	33,00%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	28,00%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	26,00%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	24,00%	30,90%
f	10000-59999	27,00%	19,00%	31,00%
g	60000-249999	27,60%	14,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	8,00%	32,80%
i	1500000>	25,30%	4,50%	29,30%

Questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera a) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 25,09%, si colloca nella seguente fascia:

FASCIA 1 – COMUNI VIRTUOSI, poiché il suddetto rapporto si colloca al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1.

Il Comune può pertanto incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di

appartenenza ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui alla tabella 2 del DM, come previsto dall'art. 5 del DM stesso. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 562 della l. 296/2006.

B3. Calcolo dell'incremento teorico ed effettivo

INCREMENTO TEORICO DISPONIBILE.

Lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima del DM Tabella 1, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale /entrate correnti, è il seguente:

$$(\text{Media entrate netto FCDE * percentuale tabella 1}) - (\text{meno}) \text{ Spese di personale 2021} = \\ (\text{€ } 910.462,01 * 29,50\%) = \text{€ } 268.586,29 - \text{€ } 228.446,35 = \text{€ } 40.139,94$$

INCREMENTO CALMIERATO (per gli anni 2020-2024)

Tuttavia, poiché il legislatore, per gli periodi 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni possibili anche per gli enti virtuosi, l'incremento effettivo per ulteriori assunzioni per questo ente è il seguente:

$$\text{Spese di personale 2018 * Valore calmierato Tabella 2 DM per fascia demografica ente} = \\ \text{€ } 248.231,37 * 33\% = \text{€ } 81.916,35$$

Controllo limite (*):	
PROIEZIONE SPESA DI PERSONALE MASSIMA POSSIBILE in deroga al limite di cui all'art. 1, commi 562 della L. 296/2006 (€ 248.231,37 + € 81.916,35)	€ 330.147,72
SPESA MASSIMA DI PERSONALE A REGIME	€ 268.586,29
DIFFERENZA	€ 61.561,43
(*) La spesa di personale dell'anno, comprensiva della capacità assunzionale consentita, non può superare la spesa massima art. 4, comma 1	

INCREMENTO EFFETTIVO

A seguito delle suddette operazioni di calcolo, per questo ente si verifica la seguente condizione per la quale l'incremento calmierato risulta superiore all'incremento teorico, pertanto il Comune può pertanto procedere ad assunzioni solo entro il valore dell'incremento teorico, che è pari a **€ 40.139,94**.

C) LAVORO FLESSIBILE

Atteso poi che, per quanto riguarda il lavoro flessibile (assunzioni a tempo determinato, contratti di formazione lavoro, cantieri di lavoro, tirocini formativi, collaborazioni coordinate e continuative, ecc.), l'art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 dispone “4-bis. All'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, dopo le parole: “articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276.” è inserito il seguente periodo: *“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”;*

Vista la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), 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, l. n. 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.”;*”;

Richiamato quindi il vigente art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall’art. 11, comma 4-bis, del D.L. 90/2014, e ritenuto di rispettare il tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell’anno 2009;

Vista la deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 14/SEZAUT/2016/QMIG del 3 maggio 2016 la quale pronuncia il seguente principio di diritto: “Le spese riferite agli incarichi dirigenziali conferiti ex art. 110, primo comma, del decreto legislativo n. 267 del 2000 devono essere computate ai fini del rispetto del limite di cui all’art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78 del 2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122 del 2010”;

Considerato tuttavia che il decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni con legge 7 agosto 2016, n. 160, recante misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali e il territorio, stabilisce all’articolo 16, comma 1-quater che “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”;

Dato atto pertanto che tale disposizione stabilisce l’esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile (spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009) degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1, del TUEL, la cui spesa verrà conseguentemente esclusa dalla presente programmazione;

Tenuto conto che invece vanno inclusi nel computo della spesa di personale a tempo determinato gli incarichi conferiti in base all’art.110, comma 2 del D.Lgs. 267/2000;

Vista la deliberazione n. 23/2016/QMIG della Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, che ha affermato il principio di diritto secondo cui “*Il limite di spesa previsto dall’art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l’utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall’art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell’ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall’art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell’ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni*”;

Richiamato il nuovo comma 2, dell’articolo 36, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 9 del D.Lgs. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi *esclusivamente* per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

Dato atto che tra i contratti di tipo flessibile ammessi, vengono ora inclusi solamente i seguenti:

- 1) i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;

- 2) i contratti di formazione e lavoro;
- 3) i contratti di somministrazione di lavoro, a tempo determinato, con rinvio alle omologhe disposizioni contenute nel decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, che si applicano con qualche eccezione e deroga;

C1. Previsione assunzioni lavoro flessibile

Rilevato, che il limite di spesa teorica di riferimento per assunzioni di personale mediante lavoro flessibile, di cui all'art. 9, comma 28 del D.L n. 78/2010, convertito dalla legge 30.07.2010, n. 122, ammonta a **€ 50.573,40** oneri riflessi compresi, come risultante della relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Verificato che per le esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, già rappresentate, si ritiene necessario prevedere eventuali assunzioni a tempo determinato nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, nonché delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile, con particolare riferimento al rispetto del tetto insuperabile delle spese di personale;

Atteso che, per le ragioni sopraindicate si rende necessario prevedere l'assunzione con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato di un istruttore direttivo tecnico, categoria D, a copertura del posto resosi vacante;

Considerato che:

- è assicurato il rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, per la costituzione di rapporto di lavoro a tempo determinato, di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, in quanto la spesa soggiace al limite che prevede che la spesa complessiva per tale tipologia di assunzioni, non può essere superiore a quella sostenuta nell'anno 2009, come risulta dalla relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- è assicurato, il rispetto dei vincoli di spesa di cui all'art. 1 comma 562 della legge 296/2006, come risulta dalla relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

D) Programmazione piano triennale dei fabbisogni

D1. Situazione dell'ente

Considerato che l'art. 5, comma 2 del decreto attuativo 17 marzo 2020 consente ai comuni virtuosi, per il periodo 2020-2024, di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

Visto in merito il chiarimento Prot. 12454 del 15/01/2021 del Ministero dell'Economia e delle Finanze Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato Ispettorato generale per gli ordinamenti del personale e l'analisi dei costi del lavoro pubblico Ufficio XII – XIV che precisa *“l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo”.*

Richiamate le seguenti vigenti disposizioni con riferimento alla capacità assunzionale del periodo 2015 – 2019, su cessazioni di personale 2014 - 2019:

- Art. 3, comma 5 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 3, comma 5-quater del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90
- Art. 1 comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 208
- Art. 1, comma 479 lett.d) della legge 11 dicembre 2016, n. 232
- Art. 3, comma 5-sexies del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto dall'art. 14-bis del decreto legge n. 4/2019, coordinato con la legge di conversione 28 marzo 2019, n. 26;

Considerato che l'art. 1, comma 2, della circolare Presidenza del Consiglio dei ministri – Ministro per la Pubblica Amministrazione del 13 maggio 2020, testualmente prevede che “*Al fine di non penalizzare i comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 -bis della legge n. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente. Quanto precede solo ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili (principio contabile 5.1 di cui al paragrafo n. 1 dell'allegato 4.2 al decreto legislativo n. 118/2011)*”;

Preso atto con riferimento all'esistenza delle condizioni legittimanti le assunzioni di personale:

- con propria deliberazione n. 3 del 17.01.2023, dell'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 183/2011, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- con deliberazione della G.C. n. 17 del 28.04.2022 è stato approvato il piano delle azioni positive, di cui all'art. 48 del D.Lgs. 198/2006, per il triennio 2022-2024;

Preso atto, altresì, con riferimento all'esistenza delle condizioni legittimanti le assunzioni di personale, come risultante dalla attestazione a firma del Responsabile del Servizio Finanziario (per quanto di sua competenza), allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, che:

- il volume complessivo della spesa per il personale in servizio non è superiore al parametro obiettivo valido ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario;
- il rendiconto di gestione per l'anno 2021, approvato con deliberazione del C.C. n. 15 del 30.06.2022, è stato trasmesso con i relativi documenti contabili alla BDAP con esito regolare, entro i termini previsti, come risulta dalla comunicazione della BDAP;
- il Comune di Ussassai ha adottato il P.E.G., parte contabile, per gli esercizi 2022/2024, approvato con deliberazione della G.C. n. 23 del 10/05/2022;
- il Comune di Ussassai ha adottato il P.E.G. provvisorio per gli esercizi 2023/2025, approvato con deliberazione della G.C. n. 1 del 17.01.2023;
- sulla base di quanto disposto con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015, non è più previsto (per poter procedere ad assunzioni) il rispetto dei tempi medi di pagamento, come stabilito dall'art. 41 del D.L. n. 66/2014 convertito dalla Legge n. 89/2014;
- il Comune di Ussassai alla data odierna ottempera all'obbligo di certificazione dei crediti di cui all'art. 27, comma 9, lett. c), del D.L 26/4/2014, n. 66 convertito dalla legge 23/6/2014, n. 89 di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 29/11/2008, n. 185, convertito dalla L. 28/1/2009, n.2;
- ai sensi di quanto previsto dall'art. 6 ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii. Che testualmente recita “*Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le prede*e 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”, si dà atto che il Comune di Ussassai ha adempiuto a tale obbligo;

Ritenuto di dover approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, che ricomprende la costituzione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato e determinato, tenendo conto di quanto segnalato e/o proposto dai responsabili delle Aree, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e dei vincoli in materia di spesa di personale e di capacità assunzionale;

Considerato che in relazione alla modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto:

- ai sensi dell'art. 1 comma 562 legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore della spesa del personale 2008, che non rileva per le maggiori assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi ai sensi degli artt. 4 e 5 del decreto attuativo 17.03.2020;
- il valore di riferimento anno 2008, da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge 296/2006, è pari a € 264.136,13;
- la consistenza in termini finanziari della dotazione organica dell'ente, intesa come personale attualmente in servizio e personale del quale viene programmata l'assunzione a tempo indeterminato con il presente Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025, al netto delle assunzioni a valere sulla capacità assunzionale di cui al decreto attuativo, non supera il limite di spesa dell'anno 2008, ammontante a € 264.136,13, come risulta dalla relazione predisposta dal Responsabile del Servizio Finanziario, allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;
- in sede previsionale per l'anno 2023 relativamente a tutte le figure inserite nell'allegato costo del personale, il valore della spesa di personale (considerata al netto delle maggiori assunzioni a tempo indeterminato da effettuarsi ai sensi degli artt. 4 e 5 del decreto attuativo 17.03.2020) è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023/2025;

Dato atto che l'organigramma approvato con deliberazione della G.C. n. 21 del 28.04.2022 non subisce modifiche, pertanto è confermata l'articolazione nelle seguenti tre aree:

- Area Amministrativa Socio Culturale
- Area Finanziaria;
- Area Tecnica Manutentiva;

Dato atto che l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto va inserito nella parte operativa del Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) degli anni 2023/2025, di cui all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 e come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;

Ritenuto di dover provvedere, per le suesposte motivazioni, alla modifica del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 come sopra illustrato e nel rispetto delle norme sopracitate, tenuto conto che il piano può essere modificato nel caso in cui si verifichino situazioni impreviste;

Vista la proposta di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2023/2025, predisposta dal Responsabile del Servizio Amministrativo Socio Culturale con la sovrintendenza e la collaborazione Segretario Comunale, in virtù di quanto previsto dall'art. 101 del CCNL del personale dell'Area "Funzioni Locali" in data 17.12.2020, sezione " Segretari Comunali e Provinciali";

Dato atto che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto, ai sensi dell'articolo 49 comma 1, come modificato dall'art. 3 del D.L. 174/2012 convertito dalla legge 213/2012 del D.Lgs. 267/2000, hanno espresso parere favorevole allegato al presente atto:

- il Responsabile del Servizio Amministrativo Socio Culturale, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

Acquisito il positivo parere da parte del Revisore dei Conti, ai sensi dell'articolo 19 comma 8 – della legge 448/2001 e s.m.i., e ai sensi dell'art. 3 comma 10 bis del D.L.90/2014 convertito dalla Legge 114/2014, contenente altresì l'asseverazione sul rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio acquisito agli atti al prot. n. 407 del 01.02.2023, attraverso il quale ha accertato la conformità del presente atto alle predette norme;

Visti:

- il D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- il D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.
- il D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 convertito dalla legge 58/2019;
- il decreto della Presidenza Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020 di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e con il Ministro dell'Interno 17 marzo 2020;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Ministro per la pubblica amministrazione del 13 maggio 2020;
- lo Statuto Comunale;
- il regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- il CCNL del personale del comparto “Funzioni Locali”, stipulato in data 21.05.2018;
- ogni altra disposizione vigente in materia, alla quale si rimanda per ogni opportuno riferimento non espressamente disposto con il presente atto;

Con voti unanimi favorevoli, espressi in forma palese

DELIBERA

Di dare atto che le premesse formano parte integrale e sostanziale del presente provvedimento;

Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.

Di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, in premessa esplicitati prevedendo:

ANNO 2023

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- Assunzione di n.1 Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno e indeterminato, attraverso l'espletamento di pubblico concorso per soli esami.
- In caso di infruttuoso espletamento della procedura concorsuale per l'assunzione dell'istruttore Direttivo Tecnico, assunzione di un Istruttore Tecnico cat. C a tempo pieno e indeterminato, mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti presso altri enti (tenendo conto della relativa normativa sulla utilizzazione delle graduatorie, vigenti, nel rispetto di quanto previsto dal comma 147 dell'art. 1 della Legge 160/2019), o, in subordine, attraverso selezione pubblica nel rispetto delle vigenti norme di legge e di regolamento

- Sostituzione del personale eventualmente cessato.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- Utilizzo di un Istruttore Tecnico, categoria C, dipendente di altro ente, facendo ricorso al disposto del comma 557 art. 1 della Legge 311/2004 o in alternativa assunzione di un Istruttore Tecnico categoria C, con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) per un periodo di 3 mesi, eventualmente prorogabile da assegnare al Servizio Tecnico Manutentivo mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti presso altri enti (tenendo conto della relativa normativa sulla utilizzazione delle graduatorie, vigenti, nel rispetto di quanto previsto dal comma 147 dell'art. 1 della Legge 160/2019), o, in subordine, mediante selezione.
- ricorso a eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs.. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, che sarà comunque oggetto di apposita deliberazione della G.C.;

ANNO 2024

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- Perfezionamento assunzioni previste per l'anno 2023 qualora non effettuate nell'anno 2023;
- Sostituzione del personale eventualmente cessato.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- Assunzione di un Istruttore Tecnico categoria C, con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) attraverso proroga del contratto eventualmente in essere, oppure, in subordine, facendo ricorso al disposto del comma 557 art. 1 della Legge 311/2004 o, in caso di impossibilità di applicazione dell'istituto, assunzione con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (18 ore settimanali) per un periodo di 3 mesi, eventualmente prorogabile, mediante utilizzo di graduatorie concorsuali, vigenti presso altri enti (tenendo conto della relativa normativa sulla utilizzazione delle graduatorie, vigenti, nel rispetto di quanto previsto dal comma 147 dell'art. 1 della Legge 160/2019)), o, in subordine, mediante selezione.
- Ricorso a eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs.. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, che sarà comunque oggetto di apposita deliberazione della G.C.;

ANNO 2025

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO

- Nessuna assunzione programmata.
- Sostituzione del personale eventualmente cessato.

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

- Nessuna assunzione programmata.

- Ricorso a eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. 28/2010, nonché dell'art. 36 del D.Lgs.. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale, che sarà comunque oggetto di apposita deliberazione della G.C.;

Di dare atto che:

la costituzione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n.1 Istruttore Direttivo Tecnico a tempo pieno rientra nei limiti della capacità assunzionale dell'ente, come indicato nella premessa del presente atto, nel rispetto degli artt. 4 e 5 del DM 17 marzo 2020, in deroga al limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

- le assunzioni previste con il presente atto e la dotazione organica risultante rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 562 della legge 296/2006 con riferimento al valore della spesa del personale anno 2008;
- è assicurato il rispetto del limite della spesa complessiva sostenuta nell'anno 2009 per il lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, settimo e ottavo periodo, del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4 –bis del D.L. 90/2014, e del principio di riduzione generale della spesa di personale, di cui all'art. 1, comma 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;
- le assunzioni di cui al presente piano relative all'anno 2023 sono imputate all'utilizzo della capacità assunzionale per l'anno 2023;
- il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale 2023/2025;
- l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto verrà previsto nella parte operativa del Documento Unico di Programmazione degli anni 2023/2025, di cui all'art. 170 del D.Lgs. 267/2000 e come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;
- viene fatta salva la possibilità di modificare, motivatamente, in qualsiasi momento il piano triennale dei fabbisogni di personale, approvato con il presente atto, qualora si dovessero verificare eventuali situazioni nuove e non prevedibili anche in relazione ai vincoli derivanti da nuove norme in materia di assunzione di personale;
- le spese che l'ente deve sostenere per la costituzione dei rapporti a tempo indeterminato programmate con il presente atto vengono imputate in appositi capitoli del bilancio di previsione finanziario per gli esercizi 2023/2025, dotati di adeguati stanziamenti, compatibili con le spese che l'ente deve sostenere, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente.

Di dare atto, infine, che il Responsabile del Servizio Amministrativo Socio Culturale è tenuto a dare tempestiva attuazione al presente deliberato;

Di dare atto che la presente approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 è oggetto di specifica forma di pubblicità e di trasparenza ai sensi del Decreto 8.5.2018, il quale specifica che la comunicazione del Piano al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi e che la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs. n.165/2011 deve essere effettuata entro 30 giorni dalla loro adozione e in assenza di tale comunicazione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Di trasmettere copia del presente atto, a cura del Responsabile del Servizio Amministrativo Socio Culturale, ai rappresentanti delle organizzazioni sindacali territoriali di categoria firmatarie del CCNL del comparto "Funzioni Locali", nonché alla R.S.U.

Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni, a cura del Responsabile del Servizio Finanziario, nella sezione “Amministrazione trasparente”, nel sito istituzionale dell’ente, nell’ambito degli “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” di cui all’art. 16 del D. Lgs.n.33/2013 e s.m.i.;

Di demandare al Responsabile del Servizio Amministrativo Socio Culturale gli ulteriori adempimenti necessari all’attuazione del presente provvedimento.

Di dichiarare, con separata unanime votazione espressa in forma palese, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell’articolo 134, comma 4, del decreto legislativo n. 267/2000.

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

Sindaco Usai Francesco	Segretario Comunale Dott.ssa Cuboni Cristina
----------------------------------	--

Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Ussassai, 20/01/2023

Il Responsabile del Servizio
USAI FRANCESCO

Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole** con la seguente motivazione: .

Ussassai, 23/01/2023

Il Responsabile del Servizio Finanziario
ORAZIETTI CINZIA

Il presente documento informatico è firmato digitalmente ai sensi degli artt. 20 e 21 del Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs. 82/2005) e sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva in data **01/02/2023** perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, T.U.E.L. n. 267/2000).

Ussassai, 01/02/2023

Segretario Comunale
Dott.ssa Cuboni Cristina

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Ussassai,

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Cuboni Cristina