



COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLO'

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 19 DEL 08/04/2022

OGGETTO: Ricognizione delle eccedenze di personale, anno 2022 – Adempimento annuale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2001, n. 183.

L'anno duemilaventidue addì otto del mese di Aprile alle ore 13:15, 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 Presidente CARBONI MICHELE.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
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 Generale DR.SSA SONNU SILVIA, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

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

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATO l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, articolo prima modificato dall'art. 50, comma 1, del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e poi così sostituito dall'art. 16, comma 1, della legge 12 novembre 2011, n. 183, a decorrere dal 1° gennaio 2012, ai sensi di quanto disposto dall'art. 36, comma 1, della stessa legge n. 183/11 (vedi, anche, l'art. 16, i commi 2 e 3 e l'art. 2, comma 12, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito in legge 7 agosto 2012, n. 135) prevede: “1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano 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. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area. 5.*

Trascorsi dieci giorni dalla comunicazione di cui al comma 4, l'amministrazione applica l'articolo 72, comma 11, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133, in subordine, verifica la ricollocazione totale o parziale del personale in situazione di soprannumero o di eccedenza nell'ambito della stessa amministrazione, anche mediante il ricorso a forme flessibili di gestione del tempo di lavoro o a contratti di solidarietà, ovvero presso altre amministrazioni, previo accordo con le stesse, comprese nell'ambito della regione tenuto anche conto di quanto previsto dall'articolo 1, comma 29, del decreto-legge 13 agosto 2011, n. 138, convertito, con modificazioni, dalla legge 14 settembre 2011, n. 148, nonché del comma 6. 6. I contratti collettivi nazionali possono stabilire criteri generali e procedure per consentire, tenuto conto delle caratteristiche del comparto, la gestione delle eccedenze di personale attraverso il passaggio diretto ad altre amministrazioni al di fuori del territorio regionale che, in relazione alla distribuzione territoriale delle amministrazioni o alla situazione del mercato del lavoro, sia stabilito dai contratti collettivi nazionali. Si applicano le disposizioni dell'articolo 30. 7. Trascorsi novanta giorni dalla comunicazione di cui al comma 4 l'amministrazione colloca in disponibilità il personale che non sia possibile impiegare diversamente nell'ambito della medesima amministrazione e che non possa essere ricollocato presso altre amministrazioni nell'ambito regionale, ovvero che non abbia preso servizio presso la diversa amministrazione secondo gli accordi di mobilità. 8. Dalla data di collocamento in disponibilità restano sospese tutte le obbligazioni inerenti al rapporto di lavoro e il lavoratore ha diritto ad un'indennità pari all'80 per cento dello stipendio e dell'indennità integrativa speciale, con esclusione di qualsiasi altro emolumento retributivo comunque denominato, per la durata massima di ventiquattro mesi. I periodi di godimento dell'indennità sono riconosciuti ai fini della determinazione dei requisiti di accesso alla pensione e della misura della stessa. E' riconosciuto altresì il diritto all'assegno per il nucleo familiare di cui all'articolo 2 del decreto-legge 13 marzo 1988, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 maggio 1988, n. 153”;

CONSIDERATO che la c.d. Riforma Brunetta (D. Lgs 150/09) aveva previsto un vero e proprio obbligo in capo al dirigente di individuare il personale in eccedenza, precisando che un comportamento diverso avrebbe potuto essere oggetto di valutazione al fine della responsabilità per danno erariale;

RILEVATO che l'art. 33 del D. Lgs. 165/01, così come modificato dalla legge 183/11, rispetto al previgente testo, impone alle amministrazioni l'obbligo di procedere necessariamente, ogni anno, alla rilevazione del personale in servizio, per verificare la sussistenza di lavoratori in eccedenza rispetto all'effettivo fabbisogno. Per effetto della disposizione in esame, qualora le amministrazioni non rispettino l'obbligo di effettuare la rilevazione saranno soggette ad una pesante sanzione: il divieto assoluto di effettuare assunzioni a qualsiasi titolo, la cui violazione a sua volta implica la nullità assoluta dei contratti di lavoro stipulati;

- comprime estremamente le relazioni sindacali, limitandole a una mera informazione;
- prevede una forte spinta all'utilizzo della mobilità, intesa come trasferimento di un dipendente da un ente all'altro, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001. Per effetto della legge di stabilità la mobilità «volontaria», nei riguardi dei dipendenti in esubero, diviene, in effetti, «obbligatoria»;

DATO ATTO che si tratta di misure inerenti alla gestione dello specifico rapporto di lavoro e che, pertanto, l'*iter* finalizzato alla determinazione degli esuberi, alla luce del D. Lgs. n. 150/09, rientra nella competenza esclusiva della dirigenza, e che alle organizzazioni sindacali residua la sola informazione preventiva;

ATTESO che la condizione di soprannumero si riferisce al personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza ha riguardo al personale in servizio rientrante nella dotazione organica dell'Ente;

DATO ATTO che il Comune di Nughedu San Nicolò non ha alle proprie dipendenze personale extra dotazione organica e, pertanto, non potrebbero verificarsi situazioni di soprannumero;

RILEVATO che la condizione di eccedenza può essere determinata, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità del Comune di rispettare i vincoli legislativi al tetto di spesa del personale (in quanto Ente soggetto al patto di stabilità interno il tetto è determinato dalla media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013);

APPURATO, di concerto con i responsabili dei servizi, che non risultano esservi situazioni di eccedenza di personale all'interno dell'Area Tecnica, Amministrativa, Contabile e Socio-Assistenziale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

DATO ATTO il Comune si trova nel pieno rispetto dei vincoli di spesa di personale, calcolata ai sensi del citato l'art. 1, comma 557 e comma 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'anno 2016 risulta inferiore alla spesa media degli anni 2011-2013;

RICHIAMATO il decreto del Ministero dell'Interno del 24 Luglio 2014 con cui si determinano i rapporti medi dipendenti/popolazione per gli enti in condizioni di dissesto che per la fascia demografica del Comune di Nughedu San Nicolò risulta pari a 1/123, e i dati effettivi rilevano un rapporto pari a 1/123;

VISTO il D. Lgs. 18 Agosto 2000, n. 267;

DATO ATTO che il Bilancio di previsione per il triennio 2022/2023 è in fase di approvazione;

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Con voti unanimi legalmente espressi,

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in narrativa, da intendersi qui integralmente riportate,

- 1. Di dare atto** che, dopo aver proceduto alla ricognizione annuale del personale per l'anno 2022, ed effettuate le operazioni di rilevazione e verifica dell'adeguatezza del numero dei propri dipendenti in relazione alle attività svolte, ai sensi dell'art. 6, comma 1, e dell'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, non è stato rilevato personale in sovrannumero rispetto alla dotazione organica, nè eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
- 2. Di trasmettere** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica e alle Organizzazioni Sindacali di categoria;
- 3. Di trasmettere** in elenco la presente deliberazione, contestualmente alla sua affissione all'Albo Pretorio on line, ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000;
- 4. Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. L.Gs. 18.08.2000, n. 267.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 49 c.1 del T.U.E.L. il Dirigente/P.O. **CORONA ADRIANA** in data **08/04/2022** 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 **08/04/2022** ha espresso parere **FAVOREVOLE**

Il Presidente
CARBONI MICHELE

Il Segretario Generale
DR.SSA SONNU SILVIA

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 240

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **DR.SSA SONNU SILVIA** attesta che in data 14/04/2022 si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

La Delibere è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizione di legge



COMUNE DI NUGHEDU SAN NICOLO'

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 46 DEL 07/07/2022

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022 e 2023.

L'anno duemilaventidue addì sette del mese di Luglio alle ore 11:00, 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:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
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.SSA SONNU SILVIA, 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.

Si dà preliminarmente atto che, ai sensi dell'art. 10 bis dello Statuto Comunale e del Regolamento Comunale sul funzionamento degli Organi e Organismi collegiali del Comune di Nughedu San Nicolò in modalità telematica approvato con delibera di Giunta n. 13 del 04.05.2022, la Segretaria Comunale – Dott.ssa Silvia Sonnu e gli Assessori – Sig.ri Gianni Fresu e Hansel Nicola Fresu - partecipano alla seduta in modalità videoconferenza.

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 s.m.i.;

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. 12 del 22.02.2021, è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale, dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare la vigente Dotazione Organica di questo ente, approvata con deliberazione di G.C. n. 24 del 21.03.2019 di Integrazione della Programmazione

Triennale del Fabbisogno di personale 2019/2021” e comparata con il personale con contratto a tempo indeterminato presente alla data del 01.01.2020, come segue:

DOTAZIONE ORGANICA N. 10 UNITA’

PERSONALE IN SERVIZIO DI RUOLO N. 7 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 novita’ 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).

Per l'esercizio 2019 il suesposto 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 è consentito al 100% più i resti del triennio precedente.

Considerato che negli anni 2006/2015 si sono verificate n. 1 cessazioni di personale e dipendente già sostituita nel 2015 con l'assunzione a tempo indeterminato di n. 1 Istruttore tecnico geometra;

- **che nel 2020 è stato collocata a riposo n. 1 unità Cat. D - Istr. Direttivo Contabile;**

Vista la determinazione del Settore Amministrativo n. 86 del 12.02.2019 con la quale è stato collocato a riposo per raggiunti limiti di servizio il dipendente BECCIU GESUINO, istruttore amministrativo addetto ai servizi demografici, stato civile ed elettorale, Cat.C, Pos. Econ. C 4, con decorrenza 1 Agosto, per raggiunti limiti di servizio.

Vista la Programmazione triennale del Fabbisogno di personale per il triennio 2019-2020-2021, nel rispetto dei predetti vincoli in materia di assunzioni, adottata con deliberazione della Giunta comunale n. 87 del 19.11.2018, integrata dalla delibera G.C. n. 24 del 21.03.2019 la quale prevedeva il nuovo posto in organico di istruttore direttivo amministrativo Cat. D.

Che con determinazione n° 599 del 16/10/2019 fu bandito pubblico concorso per la copertura del posto suddetto, conclusosi con l'assunzione in ruolo della vincitrice in data 01/07/2020.

Vista la determinazione del Settore Amministrativo n. 765 del 11.12.2019 con la quale è stato collocato a riposo in base ai requisiti di "Quota 100" del dipendente FENU MARIO, Istruttore

Direttivo Contabile, Responsabile del settore finanziario e tributi, Cat. D, Pos. Ec. D 6, con decorrenza 01 Maggio 2020.

Vista la determinazione del Settore Amministrativo n.632 del 05.11.2020 con la quale con la quale è stata collocata a riposo in base ai requisiti di “Quota 100” della dipendente SCOTTU Maria Antonia, Cat. A, Pos. Ec. A5, con decorrenza 01 Maggio 2021. Con la presente programmazione il posto verrà soppresso.

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 anche per l’anno 2022, con contratto part-time di 25 ore settimanali.

Che rispetto alla Programmazione 2021/2023 è intendimento di questa Amministrazione:

- procedere per il triennio 2022/2024 alla soppressione del posto di Cat.A nell'Area Amministrativa vacante dal 01 Maggio 2021
- procedere alla soppressione del posto di Vigile Urbano - Part Time Cat. C1
- Istituire il posto di Istruttore Amministrativo - Cat.C1 - a tempo pieno ed indeterminato da inserire all'interno dell'Area Amministrativa ed al quale potranno essere affidati anche compiti di Vigilanza a seconda delle esigenze dell'Ente e delle direttive dell'Organo Politico.

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 2019;
- non superare il rapporto tra dipendenti e popolazione previsto per gli enti dissestati attestandosi con un parametro di 1 dipendente ogni 106 abitanti; (Decreto M.I. del 10.07.2017 Rapporti medi dipendenti –popolazione triennio 2017/2019);
- 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;

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 2022 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,

Visto il prospetto relativo al calcolo delle Capacità Assunzionali per l'anno 2022, 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 **€.39.254,16**.

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;

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° 104 del 25.11.2013 ed Regolamento per l'accesso agli impieghi approvato con deliberazione della Giunta comunale n. 103 del 25.11.2013;

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 ;

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 reso in data 09.03.2021;

Con votazione unanime espressa nelle forme di Legge;

DELIBERA

1.DI APPROVARE la Programmazione Triennale del Personale per il periodo 2022/2023/2024 come da seguente prospetto:

2. DI DARE ATTO che **per l'anno 2022 e 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 2022/2023/2024;

3. DI PRENDERE 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**;

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 (2019/2021) 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 2022 /2024 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 2022, 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 2022 per complessivi **€.39.254,16**.

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 2022/2023/2024

SETTORE	PROFILO PROF.LE	CAT.	POSTI IN D.O.	POSTI OCCUPATI Al 01.01.2022	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2022	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2023	n. posti previsti con la presente programmazione per il 2024
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
	Istruttore Amministrativo Cat. C1 con mansioni di Vigilanza	C	1	<u>0</u>	<u>1</u>	1	1
TECNICO- MANUTENTIVO	Istruttore Direttivo Tecnico – Part-time 50%	D	1	0	1	1	1
	Istruttore Tecnico Geometra	C	3	3	3	3	3
ECONOMICO FINANZIARIO	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (vacante dal 01.05.2020)	D	1	0	0	1	1
	Istruttore Contabile- Part-Time 50%	C	1	0	0	1	1
SOCIO ASSISTENZIALE	Istruttore Direttivo- operatore sociale	D	1	1	1	1	1
UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO	Istruttore Amministrativo part- time (25 ore sett)	C	1	1	1	0	0
TOTALI			11	7	9	10	10

