



Comune di Porto Torres

PROPOSTA di DELIBERAZIONE Giunta Comunale

Numero	Del	Ufficio Proponente
2024/86	15/03/2024	Area politiche del personale Personale Gestione Contabile
Assessore: Salvatore Frulio		

OGGETTO:

Programmazione del fabbisogno del personale 2024/2026, verifica eccedenze e dotazione organica

Il sottoscritto Dott. Giancarlo Carta, Segretario Generale, con incarico dirigenziale dell'Area Politiche del personale in virtù del decreto sindacale n. 16 del 5.12.2022 , su proposta dell'Assessore al personale Sig. Salvatore Frulio;

Premesso che:

- ai sensi delle previsioni dettate dall'art. 6 del decreto legge n. 80/2021 e s.m.i. le pubbliche amministrazioni, ivi compresi gli Enti Locali, hanno l'obbligo di adottare il Piano Integrato di Attività ed Organizzazione (PIAO);
- in data 30 giugno 2022, sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il decreto del Presidente della Repubblica n. 81/2022, "*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*", nel quale sono individuati, all'art. 1, comma 1 , lett. a), per gli enti con più di cinquanta dipendenti, gli adempimenti soppressi, in quanto assorbiti dal PIAO, tra i quali quelli inerenti le disposizioni di cui all'art. 6, commi 1, 4 del D.Lgs 165/2001, relativi al Piano dei fabbisogni del Personale;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

- ai sensi dell'art. 1, comma 2 del suddetto D.P.R. 81/2022, per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani individuati al citato comma 1 sono da intendersi come riferiti alla corrispondente sezione del PIAO;
- il 30 giugno 2022 è stato pubblicato il decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, sulla Gazzetta Ufficiale del 7 settembre 2022, emanato di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, il quale definisce il contenuto del PIAO e, all'art. 4 “ *Sezione Organizzazione e Capitale umano*”, comma 1, lett. c), individua nel Piano triennale dei fabbisogni di personale la terza sottosezione di programmazione, con l'indicazione della consistenza di personale al 31 dicembre dell'anno precedente a quello di adozione del Piano, suddiviso per inquadramento professionale;
- la sottosezione del PIAO “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” deve evidenziare:
 - la capacità assunzionale dell'amministrazione, calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa;
 - la programmazione delle cessazioni dal servizio, effettuata sulla base della disciplina vigente, e la stima dell'evoluzione dei fabbisogni di personale in relazione alle scelte in materia di reclutamento, operate sulla base della digitalizzazione dei processi, delle esternalizzazioni o internalizzazioni o dismissioni di servizi, attività o funzioni;
 - le strategie di copertura del fabbisogno, ove individuate;
 - le strategie di formazione del personale, evidenziando le priorità strategiche in termini di riqualificazione o potenziamento delle competenze organizzate per livello organizzativo e per filiera professionale;
 - le situazioni di soprannumero o le eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, e dell'art. 8 del decreto M.P.A. n. 132/2022, il PIAO deve essere adottato entro il 31 gennaio e che, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci di previsione;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 31 gennaio 2024 di approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, articolato in 4 sezioni, tra le quali la sezione 3.4 “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” che riporta la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e la dotazione organica dell'Ente che ne deriva, nel rispetto del limite massimo potenziale della dotazione organica, pari alla media della spesa del personale degli anni 2011/2013 (art. 1, comma 557 della legge 296/2006), così come da deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 14.02.2023,

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

successivamente modificata con deliberazioni n. 53 del 31.03.2023, n. 146 del 31.07.2023 e n. 222 del 17.11.2023;

Ricordato che:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997 (c.d. legge finanziaria 1998), prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e alla necessità, soprattutto, che le nuove assunzioni debbano soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- 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. 91 del D.Lgs 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli Enti Locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 6, comma 2 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs n. 75/2017, prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 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 a legislazione vigente;
- 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. 1, comma 1, lett. a) del D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81, ha disposto che per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui, tra gli altri, all'articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del D.Lgs n. 165 del 30 marzo 2001;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

Richiamato l'articolo 33 del D.Lgs 165/2001, rubricato "*Eccedenze di personale e mobilità collettiva*", come modificato da ultimo dall'art. 16 della legge 183/2011 (c.d. legge di stabilità 2012), il quale sancisce l'obbligo per tutte le amministrazioni pubbliche:

- di provvedere annualmente alla rilevazione delle "situazioni di soprannumero" nonché "comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria";
- di informare il Dipartimento della Funzione Pubblica degli esiti di tale ricognizione;

Assunto che la medesima disposizione:

- irroga la sanzione del divieto di effettuare assunzioni di personale o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- dispone che la mancata attivazione delle suddette procedure da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare;

Consolidato che il novellato art. 6 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dal D.Lgs 75/2017, ha mutato radicalmente la nozione di dotazione organica, stabilendo che essa sia determinata dalla somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, determinando in tal modo il superamento della nozione di "sovranumero";

Ricordato che le condizioni di eccedenza di personale si possono rilevare:

- in relazione all'adeguatezza del personale in servizio rispetto alle esigenze funzionali;
- per esigenze finanziarie, dall'impossibilità per l'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore in materia di spesa del personale;

Dato atto che in data 06.10.2023, con nota prot. 44174, il Segretario generale, dirigenziale incaricato dell'Area Politiche del personale, ha richiesto a tutti i dirigenti, nell'ambito dei servizi di propria competenza, di effettuare l'accertamento delle condizioni di eccedenza di personale sulla base della verifica di:

- a) eventuale esternalizzazione della gestione di servizi, con il conseguente trasferimento di personale alle dipendenze del nuovo soggetto;
- b) eventuale realizzazione della gestione associata di servizi, con il conseguente trasferimento di personale alle dipendenze del nuovo soggetto chiamato a gestire in forma associata tali attività;

Accertato che l'esame delle condizioni di eccedenza del personale è stata compiuta dai singoli dirigenti per la propria articolazione organizzativa, sulla base delle indicazioni fornite nella richiesta di cui sopra e che da tale analisi non si sono rilevate situazioni di eccedenza del personale, rispetto alle esigenze funzionali o alla

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

situazione finanziaria dell'ente; pertanto non si rende necessario attivare procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità di personale;

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3 del D.Lgs 267/2000 ed evidenziato che, stante il carattere dinamico del documento programmatico in argomento, l'ente potrà modificare, in qualsiasi momento, la programmazione del fabbisogno di personale qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Considerato che, con riferimento a quanto sopra è necessario individuare, in questa sede, sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo ente che così si dettagliano:

- contenimento della spesa di personale;
- facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
- lavoro flessibile;
- progressioni di carriera;

Preso atto che:

- sulla base delle previsioni di cui all'art. 22 del D.Lgs 75/2017, con decreto 08.05.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, sono state emanate le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale - Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018;
- nelle succitate linee guida è chiarito che le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento per le amministrazioni che le 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, 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”*;
- in base alle suddette linee guida, il “Piano triennale” deve indicare le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso, distinguendo, per ogni anno, le risorse quantificate:

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

- [...]
- con riferimento alle diverse tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale prevista dagli artt. 7 e 36 del D.Lgs 165/2001, nonché le limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014. I rapporti di lavoro flessibile vanno rappresentati in quanto incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul fabbisogno di personale; [...]

Considerato, pertanto 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 massimo, 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'art. 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;

Richiamato:

- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34 del 30 aprile 2019 (c.d. “decreto crescita”), convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'art. 1, comma 853 della legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli Enti Locali;
- 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 al succitato art. 33, comma 2 del decreto legge 34/2019, 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;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

Visti:

- la Circolare ministeriale 8 giugno 2020 sul suddetto D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, che fornisce indicazioni anche sulle modalità di calcolo del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

Considerato che il Comune di Porto Torres, per l'anno 2024, registra un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, aggiornato all'ultimo rendiconto approvato, pari al 21,19%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e si colloca nella fascia dei c.d. Comuni virtuosi;

Appurato che l'art. 5, comma 1 del succitato DM dispone che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla tabella 2, 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 e del valore soglia di ciascuna fascia demografica, individuato dalla tabella 1 di cui all'art. 4, comma 1 del DM 17 marzo 2020;

Preso atto, pertanto, che l'Ente, in quanto Comune collocato al di sotto del valore soglia, può incrementare la spesa del personale registrata nel 2018 per nuove assunzioni a tempo indeterminato sino al valore soglia previsto dalla tabella 1 del DM 17 marzo 2020, ma solo entro il valore calmierato di cui alla tabella 2 del medesimo DM, fermo restando che la percentuale individuata per ciascuna annualità successiva alla prima ingloba quella degli anni precedenti;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 7 del suddetto DM la maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato, derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5, non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, pur rimanendo in capo all'ente obbligo di rispettare rigorosamente il contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 della legge 296/2006;

Valutato che lo spazio finanziario massimo disponibile, per effetto dell'applicazione dei valori percentuali calmierati definiti nella Tabella 2 al DM, è pari a € 923.197,70 per l'anno 2021, a cui si aggiunge uno spazio pari a € 173.099,57 per l'anno 2022, a € 115.399,71 per l'anno 2023 e a € 57.699,86 per l'anno 2024;

Ritenuto di applicare il disposto di cui all'art. 5, comma 1 del DM 17 marzo 2020 e di poter incrementare pertanto, annualmente, la spesa di personale del 2018, per assunzioni a tempo indeterminato, in misura non superiore ai valori percentuali definiti nella tabella 2 del suddetto DM, fermo restando il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 del DM;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

Richiamato l'art. 1, comma 557, della legge 296/2006 e ss.mm.ii., il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa media per il personale del triennio 2011/2013, che per il Comune di Porto Torres è quantificata nell'importo di € 5.775.023,49;

Richiamata:

- la deliberazione di Giunta comunale n. 24 del 14.02.2023, successivamente modificata con deliberazioni n. 53 del 31.03.2023, n. 146 del 31.07.2023 e n. 222 del 17.11.2023, con la quale è stata approvata la dotazione organica dell'Ente, nel rispetto del limite massimo potenziale della dotazione organica, pari alla media della spesa del personale degli anni 2011/2013 (art. 1, comma 557 della legge 296/2006);
- la proposta del Segretario generale, ai sensi dell'art. 101, comma 1 del CCNL del comparto Funzioni Locali 2016/2018, del 17 dicembre 2020, relativa alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026, allegata al presente atto sotto la lettera "B" per farne parte integrante e sostanziale, nella quale vengono esplicitate le figure professionali che si ritiene necessario acquisire per il triennio indicato;

Valutato che, in linea con la suddetta proposta, appare necessario apportare modifiche alla dotazione organica, come rappresentate nell'allegato "C" al presente provvedimento, anche alla luce delle indicazioni di cui alle prima citate Linee di Indirizzo per la programmazione del fabbisogno e del Piano delle performance;

Assunto che la dotazione organica dell'ente, tenuto conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati e di quelli previsti in assunzione (comprese le eventuali assunzioni flessibili), ove fosse completamente coperta, determinerebbe un costo teorico, al lordo delle voci escluse dal calcolo di cui all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006, dell'importo di:

2024	2025	2026
€ 7.043.166,40	€ 7.013.090,39	€ 7.013.090,39

nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006, così come rappresentato nell'allegato "C" al presente documento;

Dato atto che:

- il 16 novembre 2022 è stato sottoscritto il nuovo CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali, per il triennio 2019/2021, il quale introduce il nuovo Ordinamento professionale modificando, a far data dal 1 aprile 2023, il sistema di classificazione del personale, articolato in quattro aree in luogo della attuali categorie giuridiche;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

- alla data di entrata in vigore del nuovo Ordinamento professionale, il personale in servizio è inquadrato con effetto automatico nel nuovo sistema di classificazione, con attribuzione del trattamento economico tabellare previsto dallo stesso contratto collettivo;

Attesa la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024/2026 e ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

Richiamate le disposizioni di cui all'art. 52, comma 1bis del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 3, comma 1 del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, convertito con Legge n. 113 del 6 agosto 2021, che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, consente la possibilità di indire procedure selettive di progressione tra le aree, riservate al personale di ruolo, in possesso di determinati requisiti;

Preso atto delle disposizioni contenute nell'art. 15 del nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali per il triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, il quale definisce i criteri su cui basare la procedura comparativa volta alla progressione tra le aree, di cui al succitato art. 52 comma 1 bis del D.Lgs 165/2001;

Considerato che l'art. 13 del CCNL del comparto Funzioni Locali, sottoscritto il 16.11.2022, consente, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale, e comunque entro il termine del 31 dicembre 2025, di dar luogo, in deroga alle disposizioni di cui al succitato art. 52 del D.Lgs 165/2001, alle progressioni tra le aree con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio, in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza allegata al CCNL, previo confronto con le parti sindacali per la definizione dei criteri di attuazione delle procedure medesime;

Dato atto che per il finanziamento delle progressioni tra le aree di cui al succitato art. 13, comma 6, gli enti possono stanziare anche le risorse di cui all'art. 1, comma 612 della L. 234/2021, in misura non superiore al 0,55% del monte salari 2018 relativo al personale destinatario del contratto, quantificato per il Comune di Porto Torres nell'importo massimo di € 20.056,48;

Considerato che, in merito alle c.d. *assunzioni obbligatorie*, questo ente, risulta attualmente in regola e che con determinazione n. 394 del 20.02.2024 è stata indetta la procedura selettiva pubblica per la copertura di n. 3 posti a tempo pieno e indeterminato, di istruttore di amministrativo contabile, area degli istruttori (ex categoria giuridica C), di cui n. 1 posto riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, legge 68/1999;

Richiamato l'art. 35, comma 7 del D.Lgs n. 165/2001, ai sensi del quale è rimessa al potere regolamentare in materia di ordinamento degli uffici e dei servizi degli enti locali, tra l'altro, la disciplina delle modalità di assunzione agli impieghi, i requisiti di accesso e le procedure concorsuali, nel rispetto dei principi fissati dal medesimo art. 35, comma 3;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

Richiamata, altresì, la deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 11.02.2022 con la quale il Comune di Porto Torres ha aderito all'accordo per la gestione associata della formazione di elenchi di idonei, per le assunzioni di personale a tempo determinato e indeterminato, di cui all'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021, avvalendosi dell'associazione Asmel (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali);

Dato atto che gli enti locali aderenti agli accordi di cui al sopra richiamato art. 3 bis, possono procedere alle assunzioni, in assenza di proprie graduatorie in corso di validità, previo interpello tra i soggetti inseriti negli elenchi, ogniquale volta si verifichi la necessità di procedere all'assunzione di personale (co. 4 art. 3 bis cit.);

Appurato che, in esecuzione della succitata deliberazione, con nota prot. 7177 del 15.02.2022, il Dirigente dell'Area *affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali* ha provveduto alla trasmissione all'associazione Asmel della scheda di rilevazione circa i profili professionali di interesse per l'ente;

Richiamato l'art. 19 del D.L. 124/2023 il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei Funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2021 del Comparto Funzioni locali, nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;

Richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 10.01.2024 con la quale l'amministrazione ha aderito alla manifestazione di interesse pubblicata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2., per l'assunzione con contratto a tempo indeterminato di personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale;

Dato atto che il Comune di Porto Torres ha manifestato interesse e presentato istanza di finanziamento per l'assunzione, in ordine di priorità, di: n. 1 unità con profilo professionale di istruttore direttivo tecnico (ingegnere); n. 1 unità con profilo professionale di istruttore direttivo informatico; n. 1 unità con profilo professionale di istruttore direttivo amministrativo contabile, impegnandosi a mantenere disponibili i posti di dotazione organica;

Ricordato che con deliberazione di Giunta comunale n. 23 del 13.02.2024, l'ente ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2024/2026, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, di cui all'art. 48 del D.Lgs n. 198/2006;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

Dato atto che la indizione delle procedure di assunzione a tempo indeterminato ed a tempo determinato di durata superiore ad un anno è subordinata alla comunicazione di cui all'articolo 34 bis del D.Lgs n. 165/2001 e che, sulla base delle previsioni di cui alla legge n. 56/2019, sino al 31.12.2024 non è più obbligatoria la preventiva indizione della mobilità volontaria di cui all'articolo 30 del D.Lgs n. 165/2001 e che tale procedura può comunque essere attivata come modalità di reclutamento di personale;

Preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 95 del 24.05.2022 è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente, la quale prevede una articolazione della struttura organizzativa di vertice su 5 Aree organizzative, e che, con decreto sindacale n. 16 del 5.12.2022 si è provveduto al conferimento degli incarichi dirigenziali;

Richiamato altresì l'art. 60 del nuovo CCNL 16 novembre 2022:

- comma 3, il quale dispone che *“il numero massimo di contratti a tempo determinato e di contratti di somministrazione a tempo determinato stipulati da ciascun ente complessivamente non può superare il tetto annuale del 20% del personale a tempo indeterminato in servizio al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con arrotondamento dei decimali all'unità superiore qualora esso sia uguale o superiore a 0,5. [...]”*;
- comma 4, il quale elenca le ipotesi di contratti a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelli già individuati dal D.Lgs 81/2015;
- comma 5, il quale precisa che *“gli enti disciplinano, con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, nel rispetto dei principi di cui all'art. 35 del D.Lgs. n.165/2001, le procedure selettive per l'assunzione di personale con contratto di lavoro a tempo determinato, tenuto conto della programmazione dei fabbisogni del personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001”*;

Richiamato l'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella legge n. 160/2016 che ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D.Lgs n. 267/2000;

Atteso che, per quanto riguarda il lavoro flessibile, l'art. 11, comma 4 bis, del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dispone *“[...] 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”*;

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 succitato D.L. 90/2014, e valutato il rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

Richiamato il comma 2, dell'art. 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:

- contratti di lavoro subordinato a tempo determinato;
- contratti di formazione e lavoro;
- 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;

Rilevato che, con riferimento a tutto quanto sopra, si rende altresì necessario adottare il programma triennale delle assunzioni di personale mediante rapporto di lavoro flessibile per il periodo 2024/2026, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006 (media delle spese di personale del triennio 2011/2013), e dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, così come rappresentato nell'allegato "D" al presente provvedimento;

Dato atto che:

- le assunzioni di cui al programma per il triennio 2024/2026 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale e della media del triennio 2011/2013;
- l'Ente, fin dal maggio 2013, ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

Preso atto altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs n. 267/2000 (c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali) e successive modificazioni, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs n. 267/2000;

Richiamato:

- l'art 4 del CCNL del personale dell'Area Funzioni locali, triennio 2016/2018, sottoscritto il 17 dicembre 2020, il quale individua tra le materie di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

- l'art. 4 del CCNL del comparto Funzioni Locali, triennio 2019/2021, sottoscritto il 16 novembre 2022, il quale include il piano triennale dei fabbisogni di personale tra gli atti oggetto di sola informazione preventiva, da rendersi almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti;

Visto l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“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 decreto legislativo 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, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

Richiamato:

- l'art. 3, comma 10-bis, primo periodo, del decreto legge 90/2014, per cui *“Il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente”*;
- il DM 17 marzo 2020 il quale prevede che l'Organo di Revisione Contabile, in sede di determinazione delle capacità assunzionali degli enti, provveda al rilascio dell'asseverazione sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Richiesta l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448 e del citato DM 17 marzo 2020, sul presente provvedimento;

Visto il D.Lgs 18.8.2000, n. 267;

Visto il D.Lgs 165/2001;

PROPONE DI DELIBERARE

1. di richiamare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;
2. di dare atto che, a seguito della ricognizione effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della Legge 183/2011, nelle diverse articolazioni organizzative dell'ente, non si rilevano situazioni di eccedenza di personale rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente e che, conseguentemente, non si rende necessario attivare procedure di mobilità e di collocamento in disponibilità di personale;
3. di dare atto che il Comune di Porto Torres, per l'anno 2024, registra un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti, aggiornato all'ultimo rendiconto approvato, pari al 21,19%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1 del decreto ministeriale 17 marzo 2020, e si colloca nella fascia dei c.d. Comuni virtuosi, allegato “A” alla presente proposta;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

4. di approvare l'applicazione della procedura prevista dall'art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali, al fine di consentire, entro il 31 dicembre 2025, le progressioni tra le aree con procedure valutative, cui saranno ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella tabella C di corrispondenza e di destinare, a tal fine, una somma corrispondente allo 0,55% del monte salari del 2018, pari a € 20.056,48;
5. di approvare l'applicazione della procedura prevista dall'art. 15 del CCNL 2019/2021 del comparto Funzioni Locali, al fine di consentire le progressioni tra le aree tramite procedura comparativa, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;
6. di prendere atto della proposta di programma triennale delle assunzioni di personale a tempo indeterminato 2024/2026, presentata del Segretario generale, allegata al presente provvedimento sotto la lettera "B" e di approvare la seguente programmazione di fabbisogno del personale 2024/2026:

Anno 2024				
	Unità			
Dirigente	1			
Area giuridica comparto	Unità	Modalità di reclutamento/progressione di carriera	FT/PT	Profilo
Funzionari ed elevate qualificazioni	4	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021)	FT	
Istruttori	3 (*)	Concorso pubblico già bandito da fabbisogno 2023/2025	FT	Istruttore amministrativo contabile
	4	Progressione verticale (ex art. 15 del CCNL 2019/2021)	FT	
	2 (**)	Scorrimento propria graduatoria di prossima formazione	FT	Istruttore amministrativo contabile
	2	Mobilità volontaria, interpello elenchi idonei, scorrimento graduatorie, concorso pubblico	FT	Istruttore tecnico geometri
	2	Scorrimento propria graduatoria, mobilità volontaria, interpello elenco idonei, scorrimento graduatorie, concorso pubblico	FT	Istruttore di vigilanza
(*) conferma attuazione di n. 3 assunzioni già previste nella programmazione del fabbisogno 2023/2025 (**) n. 1 posto nell'Area giuridica degli istruttori, profilo di istruttore amministrativo contabile, previsto solo a copertura di posto che potrà diventare vacante a seguito di esito positivo di richieste di mobilità in uscita				
Anno 2025				
Area giuridica comparto	Unità	Modalità di reclutamento/progressione di carriera	FT/PT	Profilo
Funzionari ed elevate qualificazioni	3	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021)	FT	

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

	1	Mobilità volontaria, interpello elenchi idonei , scorrimento graduatorie, concorso pubblico	FT	Istruttore direttivo tecnico
	1	Adesione programma Coesione SUD	FT	Istruttore direttivo tecnico
	1	Adesione programma Coesione SUD	FT	Istruttore direttivo informatico
	1	Adesione programma Coesione SUD	FT	Istruttore direttivo amministrativo contabile
Istruttori	2	Progressione verticale in deroga (ex art. 13, comma 6 del CCNL 2019/2021)	FT	
	1	Progressione verticale (ex art. 15 del CCNL 2019/2021)	FT	
	2	Scorrimento propria graduatoria di prossima formazione, altra modalità di reclutamento (eventuale, vedi successivo punto 11 del dispositivo)	FT	Istruttore amministrativo contabile

7. di stabilire, quindi, quale procedura prioritaria di reclutamento di personale per la copertura del programma di cui al punto precedente, lo scorrimento di proprie graduatorie (già approvata o di prossima formazione a seguito di bando espletato), se presenti e, in subordine, la procedura di mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001, l'espletamento di procedure mediante ricorso alla convenzione sottoscritta avvalendosi di Asmel (Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali), ai sensi dell'articolo 3 bis del D.L. n. 80/2021, convertito con Legge n. 113/2021, lo scorrimento di graduatorie di altri enti, le procedure selettive mediante pubblico concorso;
8. di approvare la dotazione organica dell'Ente, così come risultante dal documento allegato al presente atto sotto la lettera "C", per farne parte integrante e sostanziale dello stesso, nel rispetto del limite massimo potenziale della dotazione organica, pari alla media della spesa del personale degli anni 2011/2013 (art. 1, comma 557 della legge 296/2006);
9. di disporre che la programmazione delle assunzioni per il triennio 2024/2026, annualità 2024 e 2025, sarà distribuita tra le unità organizzative dell'Ente come da documento allegato al presente atto sotto la lettera "E", per farne parte integrante e sostanziale dello stesso
10. di dare atto che n. 1 posti nel profilo di istruttore amministrativo contabile, area degli istruttori, per l'annualità 2024 è previsto solo a copertura di un posto che potrà diventare vacante a seguito di esito positivo di richieste di mobilità in uscita;
11. di disporre che, qualora la procedura selettiva pubblica indetta con determinazione n. 394 del 20.02.2024 non dovesse dare esito positivo in ordine alla copertura di un posto riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1, legge 68/1999, di prevedere l'applicazione della predetta riserva per n. 1 posto di di istruttore amministrativo contabile – area degli istruttori, con le altre modalità di reclutamento dall'esterno;

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

12. di dare atto che le assunzioni di cui al predetto programma risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore, come da allegato “A” al presente provvedimento;
13. di dare atto che il Piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell’ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2024/2026;
14. di approvare il programma della spesa e delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile per il periodo 2024/2026, così come risultante dal documento allegato al presente atto sotto la lettera “D”, per farne parte integrante e sostanziale dello stesso, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale ai sensi dell’art. 1, comma 557 e seguenti della legge 296/2006 (media delle spese di personale del triennio 2011/2013) e dell’art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010;
15. di stabilire che la programmazione in argomento costituirà aggiornamento organico del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2024/2026, approvato con deliberazione di Giunta comunale n. 21 del 31 gennaio 2024, con particolare riferimento alla sezione 3.4 “*Piano triennale dei fabbisogni di personale*” ;
16. di riservarsi la facoltà di modificare in qualsiasi momento il piano approvato con il presente provvedimento, qualora si manifestassero esigenze organizzative differenti o a seguito dell’eventuale mutamento del quadro normativo di riferimento;
17. di dare atto che si è provveduto all’informazione preventiva sull’adozione del presente provvedimento alle OO.SS. e alla RSU;
18. di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi e per gli effetti dell’art. 134, 4° comma, del D.Lgs n. 267/2000 sussistendo ragioni di urgenza nell’attivare le procedure di reclutamento del personale.

Il Segretario Generale, con incarico dirigenziale
dell’Area Politiche del Personale

Dott. Giancarlo Carta

Documenti di cui si compone la proposta in oggetto:

Titolo

Impronta

Documento informatico firmato digitalmente ai sensi e con gli effetti di cui agli artt. 20 e 21 del D.Lgs n.82/2005; **sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.**

allegato_A_capacità_assunzionale.p 76086E7121B942878A1341C5E695ABE76154F2117238095E482BC4
df 80DE39394D

Allegato_C_dotazione_organica_spe 320FA602B2854A9FFC7B8F4679EB6255312961A1A2E3C2C80F0F31
se_2024.pdf ABA112D1AB

Allegato_C_dotazione_organica_spe B7B43863AAA22DAAE4DE88E7E22ED16EBE7082B7891E2D4DFAC
se_2025.pdf AB740DE1D22CF

Allegato_C_dotazione_organica_spe 3E7CD6BAE47AB9C50C65705C63BCEFE6328A0390208B4E8FA0B4
se_2026.pdf D52AB35B9A43

Allegato_B_proposta segretario 46EB4D2CBB664092E4D74D9566001AE42525A3D1220038788ED1B
programmazione fabbisogno 2024- 6729CD0E81C
2026.pdf

Allegato_D_lavoro_flessibile.pdf 6DFDDB1D12E5E8E3ED30E6C5EE83378D8617C6363E7412E2A366
0D929AF3DE0A

Allegato_E_distribuzione_area.pdf 361559068E19D41706DF65C3D2297CC3B2BFCDC5A5D21A9F7161
FB419679B7EF

Allegato_F_verifica_incremento_spe 86A56C3F53EB4E533D8C555F36D268D9AA2096EE41AF64C30F36
sa.pdf CAFCC0311EEF