Comune di Porto Torres

PROPOSTA di DELIBERAZIONE
Giunta Comunale

Numero	Del	Ufficio Proponente
2022/1006	12/07/2022	Area affari generali, personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali Personale Gestione Contabile
Assessore: Salvatore Frulio		

***OGGETTO**:*

Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale (PTFP) 2022/2024 – Verifica delle eccedenze e dotazione organica.

Il Dirigente dell'Area AA.GG., personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali, e Dirigente *ad interim* dell'Area Organizzazione, programmazione, bilancio, patrimonio, tributi e politiche del personale, Dott. Flavio Cuccureddu, su proposta dell'Assessore al personale;

Premesso 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 (c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali), 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;

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;
- impone ai dirigenti di attivare le suddette procedure, prevedendo che di ciò si debba tenere conto negativamente nella valutazione ai fini della erogazione della indennità di risultato;

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 "sovrannumero";

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 02.11.2021, con nota prot. 41192, il dirigente preposto alla gestione delle risorse umane 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 da tale analisi è scaturito che non si rilevano situazioni di eccedenza 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.**

rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente e che 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 e dato atto che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, il Piano triennale dei fabbisogni 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 la 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:
  - [...]
  - 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 PTFP;
  - [...]"

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

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.**

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, stabilendo che: "*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 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. (...)*";

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 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;

Considerato che le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai Comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

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.**

Vista 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;

Dato atto che, ai fini del calcolo del suddetto rapporto, il D.M. 17/03/2020 prevede espressamente che:

a) 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;
b) per "*entrate correnti*" si intende la 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;

Dato atto altresì che la richiamata circolare ha fornito ulteriori chiarimenti al fine di dare uniformità di indirizzo:

- la spesa complessiva del personale va definita con riferimento alle voci riportate in BDAP: U.1.01.00.00.000, U.1.03.02.12.001, U.1.03.02.12.002, U.1.03.02.12.003, U.1.03.02.12.999;
- le entrate, analogamente, fanno riferimento agli aggregati BDAP accertamenti: 01 entrate titolo I, 02 entrate titolo II, 03 entrate titolo III, rendiconto della gestione, accertamenti;
- il FCDE è quello stanziato nel bilancio di previsione eventualmente assestato con riferimento alla parte corrente del bilancio;

Visto l'allegato prospetto di calcolo (allegato "A" al presente provvedimento) della spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e delle entrate correnti, quantificate secondo le indicazioni del succitato decreto ministeriale e della circolare ministeriale 08/06/2020;

Verificato che, per questo Ente, il rapporto come sopra calcolato è il seguente:

Spesa personale 2020	5.223.697,19
Media entrate correnti al netto FCDE	26.319.238,81
Rapporto percentuale	19,85%

Considerato che l'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, prevede la suddivisione dei Comuni in n. 9 fasce demografiche;

Dato atto che il Comune di Porto Torres, in base al numero di abitanti, rientra nella fascia di cui alla lett. f): comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;

Considerato che gli articoli 4, 5 e 6 del suddetto decreto, ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del medesimo decreto, individuano, nelle tabelle 1, 2, 3:

a) i valori soglia, per fascia demografica, del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti (tabella 1);
b) 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 (tabella 2);
c) i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale (tabella3);

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, sulla base della normativa vigente, il rapporto spesa di personale/entrate correnti, di cui al suddetto DM, determina il posizionamento dei Comuni in una delle tre differenti fasce che seguono:

- fascia 1 – comuni virtuosi: rapporto al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1;
- fascia 2 – intermedia: rapporto compreso tra i valori soglia individuati dalla tabella 1 e dalla tabella 3;
- fascia 3 – di rientro obbligatorio: rapporto superiore al valore soglia di cui alla tabella 3;

Preso atto che questo ente, trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera f) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 19,85%, al di sotto del valore soglia di cui alla tabella 1, si colloca nella fascia 1, dei c.d. comuni virtuosi:

Fascia demografica	Popolazione	Valori soglia Tabella 1	Valori soglia Tabella 3
f)	10.000-59.999	27,00%	31,00%

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 il nostro 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:

Abitanti	*2020*	*2021*	*2022*	*2023*	*2024*
10.000 a 59.999	9,0%	16,0%	19,0%	21,0%	22,0%

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, come rappresentato nell'allegato "A" al presente provvedimento:

- lo spazio finanziario teorico disponibile per nuove assunzioni, cioè fino al raggiungimento della soglia massima della Tabella 1 al DM 17 marzo 2020, sulla base del rapporto registrato tra spesa di personale e entrate correnti, è pari a € 1.882.497,29 ;
- lo spazio finanziario massimo disponibile, per effetto dell'applicazione dei valori percentuali calmierati definiti nella Tabella 2 al DM, è pari a € 924.653,15 per l'anno 2021, a cui si aggiunge uno spazio di € 173.372,47 per l'anno 2022, di € 115.581,64 per l'anno 2023 e di € 57.790,82 per l'anno 2024;

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.**

Preso atto che l'incremento calmierato di cui alla tabella 2 è inferiore all'incremento teorico e che pertanto l'Ente potrà procedere a nuove assunzioni a tempo indeterminato solo entro la misura di detto incremento calmierato;

Richiamato:

- l'art. 5, comma 2 del DM 17 marzo 2020 il quale consente ai comuni c.d. 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;
- il parere Rgs prot. 12454 del 15.01.2021 secondo il quale i resti assunzionali dei cinque anni precedenti il 2020 possono essere utilizzati solo in alternativa alla capacità assunzionale della tabella 2, se più favorevoli, e non in aggiunta;

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;

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;

Preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 69 del 19.04.2021 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);

Dato atto che, in attuazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, con determinazione dirigenziale n. 444 del 24.02.2022 sono state indette due procedure selettive pubbliche per l'assunzione di n. 3 unità e che:

- con determinazione dirigenziale n. 1263 del 31.05.2022, è stato approvato l'elenco dei candidati ammessi con riserva alla selezione pubblica per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n. 1 posto di collaboratore amministrativo contabile, categoria giuridica B3;
- con determinazione dirigenziale n. 1261 del 31.05.2022, è stato approvato l'elenco dei candidati ammessi con riserva alla selezione pubblica per la copertura, a tempo pieno e indeterminato, di n. 2 posto di istruttore amministrativo contabile, categoria giuridica C, di cui n. 1 posto riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della legge 68/1999;

Preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 58 del 1.04.2022, al fine dare attuazione al programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023, è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di svolgimento delle procedure selettive per la progressione tra le categorie (c.d. progressioni verticali) ai sensi dell'art. 52, comma 1 bis, del D.Lgs. 165/2001 e dell'art. 22, comma 15 del D.Lgs 75/2017;

Dato atto che, con riferimento alle procedure di cui sopra, è intenzione di questa amministrazione portare a compimento la programmazione 2021/2023, annualità 2021, relativamente ai concorsi già banditi e alle procedure selettive per la progressione tra le categorie (c.d. progressioni verticali) ai sensi dell'art.22, comma 15 del D.Lgs 75/2017;

Vista 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

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.**

fabbisogno di personale 2022/2024, 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 di:

2022	2023	2024
€ 5.326.290,67	€ 5.278.418,48	€ 5.189.253,97

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;

Ricordato che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all’interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3 continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

Attesa la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 e ritenuto di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

Verificate le condizioni per l’applicazione, anche per l’anno 2022, delle disposizioni di cui all’art. 22, comma 15 del D.Lgs 75/2017, relative alla indizione di procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, in possesso dei titoli di studio richiesti per l’accesso dall'esterno;

Considerato che in merito alle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente, a seguito del collocamento in quiescenza di un ulteriore dipendente, ai fini del rispetto delle soglie minime previste dalla legge 68/1999 deve procedere all’avvio di una ulteriore procedura utile al ripristino delle quote minime di legge;

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;

Vista, la legge n. 56 del 19.06.2019 (nota come legge concretezza) la quale, in relazione alla mobilità volontaria, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego con lo snellimento delle procedure di reclutamento di personale, ha espressamente derogato alle disposizioni relative all’espletamento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs 165/2001, fino al 31 dicembre 2024, rimettendo tale possibilità alla valutazione discrezionale degli enti;

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, ogniqualvolta 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;

Considerato che, con deliberazione di Giunta comunale n. 118 del 22.06.2021, l'ente ha approvato il piano triennale delle azioni positive 2021 – 2023, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, 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 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

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;

Richiamato altresì l'art. 50 del nuovo CCNL 21 maggio 2018:

- 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, tra le quali, oltre a quelle individuate dal D.Lgs 81/2015, individua i contratti stipulati per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali (lett. e) nonché per personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati (lett. f);
- 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*";

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, per le quali si provvederà, con decreti Sindacali, al conferimento degli incarichi dirigenziali;

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. 110, comma 1 del D.Lgs 267/2000 il quale prevede la possibilità che i posti di qualifiche dirigenziali possano essere coperti mediante contratti a tempo determinato e che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità;

Assunto a principio di carattere generale il disposto di cui all'art. 19, comma 6 bis del D.Lgs 165/2001: "*fermo restando il contingente complessivo dei dirigenti di prima o seconda fascia il quoziente derivante dall'applicazione delle percentuali previste dai commi 4, 5-bis e 6, è arrotondato all'unità inferiore, se il primo decimale è inferiore a cinque, o all'unità superiore, se esso è uguale o superiore a cinque",* in forza del quale con cinque posizioni dirigenziali in dotazione organica, è consentito l'arrotondamento a due unità del numero dei dirigenti assumibili a tempo determinato;

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*";

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

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;

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.**

Visto l'art. 1, comma 179, della legge n. 178/2020 secondo cui "*A decorrere dal 1° gennaio 2021, al fine di garantire la definizione e l'attuazione degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'Unione europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027, in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente e con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020, di cui alla deliberazione del CIPE n. 46/2016 del 10 agosto 2016, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 302 del 28 dicembre 2016, integrato sul pianto finanziario dalla deliberazione del CIPE n. 36/2020 del 28 luglio 2020, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale n. 218 del 2 settembre 2020, in applicazione dell'articolo 242, commi 2 e 5, del decreto-legge 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 17 luglio 2020, n. 77, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, che, nell'ambito di tali interventi, rivestono ruoli di coordinamento nazionale e le autorità di gestione, gli organismi intermedi o i soggetti beneficiari delle regioni Abruzzo, Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia possono assumere, con contratto di lavoro a tempo determinato di durata corrispondente ai programmi operativi complementari e comunque non superiore a trentasei mesi, personale non dirigenziale in possesso delle correlate professionalità o di adeguato titolo di studio coerente con i profili da selezionare, nel limite massimo di 2.800 unità ed entro la spesa massima di 126 milioni di euro annui per il triennio 2021-2023. Al personale reclutato è assicurata, a cura dell'Agenzia per la coesione territoriale e nei limiti delle risorse disponibili di cui al presente comma, una formazione specifica in relazione ai profili rivestiti e alle funzioni da svolgere";*

Preso atto che con decreto del 16 maggio 2022 il Capo del Dipartimento della Funzione Pubblica ha approvato le graduatorie finali di merito relativi ai profili professionali indicati nel bando (tra i quali quello di esperto in gestione, rendicontazione e controllo), con contestuale avvio della fase di assegnazione dei candidati vincitori alle sedi di destinazione, in ragione delle preferenze espresse dagli stessi;

Richiamata la nota prot. 25273 del 07.06.2022 con la quale l'Agenzia per la Coesione Territoriale ha comunicato il nominativo del candidato vincitore del concorso in oggetto che ha optato per il Comune di Porto Torres quale sede di assegnazione, ai fini dell'avvio del procedimento necessario all'instaurazione con lo stesso del relativo rapporto di lavoro a tempo determinato della durata di mesi 36;

Evidenziato che, ai sensi dell'art. 1, comma 178, della legge n. 178/2020, tale assunzione è in deroga ai vincoli assunzionali e i relativi oneri finanziari sono a carico delle risorse del Programma Operativo Complementare al Programma operativo nazionale Governance e capacità istituzionale 2014-2020;

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 2022/2024, 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 2022/2024 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;

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.**

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, del 17 dicembre 2020 il quale individua tra le materia di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del D.Lgs 165/2001;

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;

Acquisita 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 approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del 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, in termini di capacità assunzionali, lo spazio finanziario massimo disponibile, per effetto dell'applicazione dei valori percentuali calmierati definiti nella Tabella 2 al DM 17 marzo 2020, è pari a € 924.653,15 per l'anno 2021, a cui si aggiunge uno spazio di € 173.372,47 per l'anno 2022, di € 115.581,64 per l'anno 2023 e di € 57.790,82 per l'anno 2024, come rappresentato nell'allegato "**A**" al presente provvedimento per costituire parte integrante e sostanziale dello stesso;
4. di approvare il programma triennale delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il periodo 2022/2024, così come risultante dalla proposta presentata del Segretario generale,

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.**

allegata al presente provvedimento sotto la lettera "**B**", per costituire parte integrante e sostanziale dello stesso, la quale prevede:

Cat.	*Proposta unità*	*Anno*	*FT/PT*	*Profilo*
D	2	2022	Full time	Tecnico
C	1	2022	Full time	Vigilanza
C	2	2022	Full time	Amministrativo contabile
B3	1	2022	Full time	Amministrativo contabile
Tot. 2022	**6**			
Dirigente	1	2023	Full time	Ruolo unico dirigenziale
Tot. 2023	**1**			

5. di stabilire quale procedura prioritaria di reclutamento di personale per la copertura del programma di cui al punto 4, avendo già fatto ampiamente ricorso negli esercizi precedenti alla mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs 165/2001 e allo scorrimento di graduatorie di altri enti, l'espletamento di procedure selettive pubbliche, proprie o 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;

6. di confermare, per l'anno 2022, le modalità assunzionali di cui alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, annualità 2021, non ancora concluse:

I. conferma della procedura di cui all'art. 22, comma 15 del D.Lgs 75/2017 e ss.mm.ii. come da PTFP 2021/2023, annualità 2021, ancora non bandita, per la copertura di:

- un posto di istruttore direttivo amministrativo contabile – cat. D
- un posto di istruttore amministrativo contabile – cat. C;

II. conclusione delle procedure si selezione pubblica, già avviate in applicazione del PTFP 2021/2023, annualità 2021, già bandite, per la copertura di:

- due posti di istruttore amministrativo contabile – cat. C, di cui uno riservato ai soggetti disabili di cui all'art. 1 della legge 68/1999;
- un posto di collaboratore amministrativo contabile – cat. B3;

7. di confermare che la procedura di cui all'art. 22, comma 15 del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii., di cui al PTFP 2021/2023, annualità 2021, da bandire, sia applicata per la copertura di un posto di istruttore direttivo amministrativo contabile cat. D e di un posto di istruttore amministrativo contabile cat. C presso l'Area organizzazione, programmazione, bilancio, tributi, politiche del personale;

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 2022/2024, annualità 2022, sarà distribuita tra le unità organizzative dell'Ente nel modo seguente:

Cat	*Profilo professionale*	*AA.GG., personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali*	*Ambiente, tutela del territorio, urbanistica, edilizia privata*	*LL.PP., mntz, verde pubblico, sistemi informativi, finanz.nti*	*Organiz.ne, progr.ne, bilancio, tributi, politiche del personale*	*Polizia Locale*	*Tot.*

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.**

				comunitari, patrimonio			
B3	amm.vo/contabile	1					1
C	istruttore vigilanza					1	1
	amm.vo/contabile		1			1	2
D	direttivo tecnico		1	1			2
		1	***2***	***1***	***0***	***2***	***6***

10. di disporre l'avvio delle procedure utili al ripristino delle quote minime di legge previste dalla legge 68/1999, cd assunzioni obbligatorie, per un posto di istruttore amministrativo contabile – cat. C;

11. 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;

12. 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 2022/2024;

13. di approvare il programma delle assunzioni di personale con rapporto di lavoro flessibile per il periodo 2022/2024, 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;

14. 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;

15. di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e la RSU;

16. di trasmettere copia della presente deliberazione al Dipartimento per la Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;

17. 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 Dirigente dell'Area AA.GG., personale, contratti, sport, cultura, turismo, politiche sociali

Dott. P. Cuccureddu

CUCCUREDDU 2022.07.13 12:28:5 CN=CUCCUREDDU FLAVI C=IT O=non presente 2.5.4.5=IT:CCCFLV69A08I RSA/1024 bits

CUCCUREDDU 2022.07.13 12:26:22 CN=CUCCUREDDU FLAVI C=IT O=non presente 2.5.4.5=IT:CCCFLV69A08I RSA/1024 bits

Documenti di cui si compone la proposta in oggetto:

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.**

Titolo	Impronta
allegato A_capacità_assunzionale_2022-2024.pdf	289A5E39B2265099CDAAC3251982A16DA14CE2ACE18C754B791AA6ADAF7DB1B3
allegato C_dotazione_organica_spese_2022.pdf	4DFA33603705AED3538E5D556B378280055F6C0F54831ECCCAE6B4889FAD2B81
allegato C_dotazione_organica_spese_2023.pdf	59694A42EA6F32203005B9903979FBB8ADAB7CA53CE51D3FA3BBF2BCB003A55B
allegato C_dotazione_organica_spese_2024.pdf	EDC1C3FE4C78D79835A6421D7D20C3081679CCC14B7E4BDEAA8BD6CE54FD911A
allegato D_lavoro flessibile.pdf	897F2ED3A4A604C35E5818122308671E437E73BE9EE2048B7185438B032BE86A
verifica_incremento_spesa_2018.pdf	4E3C81BD47DC4B2DABA5F0B31709338114E2297F2F2195EB79CC6AB60C37D013
allegato B_proposta_segretario_2022-2024.pdf	6C63B9CBD81FF0AD8032B75350B8E73542419688B4E076E45A412A8290D6DE94

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.**