



COMUNE DI ARMUNGIA

PROVINCIA SUD SARDEGNA

C.A.P. 09040 Tel. 070-958123 – 070/9589135 – Fax 070-958076

protocollo@pec.comune.armungia.ca.it

<http://www.comune.armungia.ca.it/>

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 44 del 28-06-22

COPIA

Oggetto: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA - TRIENNIO 2022/2024

L'anno duemilaventidue il giorno ventotto del mese di giugno alle ore 18:40, in modalità videoconferenza tramite applicativo WhatsApp giusto quanto stabilito con deliberazione della G.C. n.29 del 29/04/2022 si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

| | | |
|-------------------------|---------------------|----------|
| Quartu Antonio | Sindaco | P |
| Ascedu Cristina | Vice Sindaco | P |
| Agus Giancarlo | Assessore | A |
| Ferrelì Gabriele | Assessore | P |

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Partecipa con funzioni consultive, referenti e di assistenza e verbalizzazione (art. 97, c.4° lett.a) del D.Lgs n° 267/2000, il SEGRETARIO COMUNALE Dott. Mattei Giovanni;

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto suindicato.

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri ai sensi dell' art. 49 del D.Lvo 267/2000:

| | |
|----------------------------------------|---------------------------------------------|
| PARERE: REGOLARITA' TECNICA : | |
| | Il Responsabile F.to Piga Emilio |
| PARERE: REGOLARITA' CONTABILE : | |
| | Il Responsabile F.to Casula Alessia Rita |

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1 della legge 27.12.1997, n. 449 dispone che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”* (sostituita dalla legge 12.3.1999, n. 68 e s.m.i.);

- il D.Lgs. n. 267/2000, all'art. 89 comma 5, dispone che gli enti locali *“provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle sole esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti”*;
- l'art. 35 del D.Lgs. 30.3.2001, n. 165 e s.m.i. prevede che *“le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni”*;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali debbano provvedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- Il D.lgs. 75/2017 in vigore dal 22.06.2017, dispone in materia modifiche al D.Lgs. 165/2001 ed in particolare all'art. 6 prevede, in luogo della programmazione triennale, il piano triennale dei fabbisogni di personale e per la dotazione organica non viene più prevista la rideterminazione ma la sua consistenza deve essere indicata dall'amministrazione ed eventualmente rimodulata in base ai fabbisogni;
- Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto dell'8 maggio 2018, ha definito, ai sensi dell'art. 6 ter le linee di indirizzo volte a orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei fabbisogni di personale. Tali linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare, definiscono una metodologia operativa di orientamento che gli enti locali realizzano nell'ambito dell'autonomia organizzativa a essi riconosciuta delle fonti normative, nel rispetto dei vincoli assunzionali e di finanza pubblica attualmente previsti;
- Nella nuova impostazione la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una *“dotazione di spesa potenziale massima”* per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. In pratica la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalla facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dall'art. 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017 (superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

Considerato che in materia di personale il quadro normativo dopo l'emanazione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 17.3.2020, può essere così definito:

- L'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e s.m.i., disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;
- L'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 prevede che *«Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»*;
- L'art. 33, comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 (comma modificato dalla legge di conversione 28 giugno 2019, n. 58, dall' art. 1, comma 853, lett. a), b) e c), L. 27 dicembre 2019, n. 160, a decorrere dal 1° gennaio 2020, e, successivamente, dall' art. 17, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8) che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e stabilisce che: *«A decorrere dalla data individuata dal decreto*

di cui al presente comma (per i Comuni: 20.4.2020), 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia»;

– Il Decreto 17.3.2020 emanato dal Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, che stabilisce:

Art. 1. Finalità, decorrenza, ambito soggettivo

“1. Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, 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”.

Art. 4. Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale

“1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

| Fasce demografiche | Valore soglia |
|-------------------------------------|---------------|
| b) Comuni con meno di 1000 abitanti | 29,5% |

2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica”.

Art. 5. Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio

“1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, 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 seguente 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 cui all'art. 4, comma 1:

Tabella 2

| Comuni | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
|-------------------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| a) Comuni con meno di 1000 abitanti | 23,0% | 29,0% | 33,0% | 34,0% | 35,0% |

Accertato che, ai sensi dell’art. 3, D.M. 17 marzo 2020, il Comune di Armungia appartiene alla fascia demografica A (popolazione al 31.12.2021: n. 439 abitanti);

Rilevato che sulla base della Tabella 3 dell’art. 4, D.P.C.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 33,50%;

Verificato che il valore della soglia percentuale di c. d. virtuosità applicabile al Comune di Armungia è pari al 29,50%;

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2018-2020 e dal bilancio di previsione finanziario annualità 2021, il valore della percentuale riscontrabile nel Comune di Armungia è pari al 26,76%, come da prospetto allegato alla presente delibera (allegato n. 2);

Preso atto che tale valore è inferiore al valore soglia di virtuosità previsto dalla Tabella 1 dell’art. 4 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, che per gli Enti con popolazione inferiore a 1000 abitanti è pari al 29,50%;

Rilevato quindi che a decorrere dal 20 aprile 2020 la soglia di spesa per nuove assunzioni, anche in deroga al limite derivante dall’art.1, c. 562, L. n. 296/2006, è pari a € 387.712,66 che non costituisce spesa di personale effettiva, ma solo spesa per capacità assunzionale potenziale;

Appurato, inoltre, che secondo il precetto dell'articolo 5 del citato D.P.C.M. del 17.03.2020 l'incremento annuo della spesa del personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato, pari a € 379.953,34 è possibile fino alla somma di (c. d. incremento calmierato):

- euro 125.384,00 nell'anno 2022 (33,0 per cento spesa del personale 2018);
- euro 129.184,00 nell'anno 2023 (34,0 per cento spesa del personale 2018);
- euro 132.983,00 nell'anno 2024 (35,0 per cento spesa del personale 2018);

Dato atto che, non superando la soglia di incremento di spesa potenziale di questo Comune, non costituisce limite in concreto applicabile;

Accertato, pertanto, che:

- i nuovi limiti massimo di spesa di personale corrente lorda senza IRAP, ai sensi del D.M 17 marzo 2020 sono così determinati:
 1. per l'anno 2022 - € 387.712,66 (vedi allegato n. 2)
 2. per l'anno 2023 - € 387.712,66 (vedi allegato n. 2)
 3. per l'anno 2024 - € 387.712,66 (vedi allegato n. 2)
- ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il budget calcolato con il nuovo valore soglia;

Constatato che la nuova normativa nulla innova in materia di assunzioni a tempo determinato, restando in vigore il vincolo di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, per questo Comune pari a € 9.552,75, quale spesa sostenuta a tale titolo nell'anno 2009;

Considerato che, alla luce delle sopra richiamate disposizioni emergono margini di capacità assunzionale che consentono l'assunzione a tempo indeterminato delle figure necessarie per garantire una maggiore efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa del Comune;

Richiamato l'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di Stabilità per l'anno 2011), modificativo dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, che ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

Considerato che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ossia dalla differenza positiva tra il numero dei dipendenti di ruolo e il numero dei dipendenti previsti nella dotazione organica approvata dalla Giunta Comunale;
- la condizione di eccedenza è rilevata in base alla situazione finanziaria o alle esigenze funzionali, anche in sede di verifica dei fabbisogni del personale;

Dato atto, alla luce di quanto sopra, che per il triennio 2022/2024:

- nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

Ritenuto, pertanto:

- di prevedere l'assunzione di un istruttore amministrativo-contabile, cat. C1, a tempo pieno e indeterminato, con decorrenza luglio 2022, in sostituzione di dipendente di pari profilo cessato dal servizio nel mese di novembre 2021;
- di prevedere l'estensione oraria del rapporto di lavoro a tempo indeterminato di n. 1 istruttore amministrativo, cat. C1, da tempo parziale per 18 ore settimanali a tempo pieno per 36 ore settimanali con decorrenza luglio 2022;
- di prevedere l'assunzione di n. 1 istruttore tecnico, cat. C1, a tempo indeterminato e parziale per n. 18 settimanali, con decorrenza luglio 2022, per garantire adeguato supporto al responsabile del servizio tecnico, sprovvisto di personale assegnato oltre all'operaio comunale;
- di pianificare l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito dei limiti previsti dall'art. 33 del d.l. 34/2019, come da prospetto relativo al piano assunzioni che si allega al presente atto (All. n. 1):

Ritenuto, altresì:

- di prevedere, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. 81/2015, di attivare tipologie di lavoro flessibile mediante ricorso a contratti a tempo determinato, attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, nel rispetto dei relativi limiti di spesa come sopra richiamati;
- di avvalersi, laddove necessario, delle possibilità assunzionali di personale a vario titolo consentite, fino al 2026, per il potenziamento delle risorse umane necessarie per la realizzazione degli interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) e, in particolare:
 - ✓ l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
 - ✓ l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
 - ✓ l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006 prevedendo, in caso di superamento dei predetti limiti, di subordinare tali ultime assunzioni all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;

Visto l'art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019 n. 56 "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo", come modificato dall'art. 1, comma 14-ter, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, a mente del quale: *"Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31.12.2024** le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001"*;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il parere del Revisore dei Conti, rilasciato in data 28/06/2022 con verbale n. 4, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai responsabili di servizio sulla regolarità tecnica e sulla regolarità contabile della proposta di deliberazione in oggetto, ai sensi dell'art. 49, comma 1°, del Decreto Legislativo 18.8.2000, N. 267;

Visti:

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto Comunale;

– il Regolamento sull'Ordinamento degli uffici e dei servizi;
CON voti favorevoli, unanimi, espressi nelle forme di legge,

DELIBERA

- 1) Di dare atto che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 2) Di attestare che, sulla base delle risultanze della ricognizione di cui all'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenza di personale;
- 3) Di dare atto che i nuovi limiti massimi di spesa di personale corrente lorda senza IRAP al netto delle spese previste per l'art. 90 del D. lgs 267/2000 ai sensi del D.M 17 marzo 2020 sono così determinati:
 - per l'anno 2022 - € 387.712,66 (vedi allegato n. 2)
 - per l'anno 2023 - € 387.712,66 (vedi allegato n. 2)
 - per l'anno 2024 - € 387.712,66 (vedi allegato n. 2)
- 4) di aggiornare la pianificazione dell'attuazione del piano triennale dei fabbisogni, nell'ambito dei limiti previsti dall'art. 33 del d.l. 34/2019, nei termini che seguono, come da prospetto relativo al piano assunzioni che si allega al presente atto (allegato n. 1);
- 5) di attivare, per esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 36 del D.Lgs. 165/2001 e del D.Lgs. 81/2015, di attivare tipologie di lavoro flessibile mediante ricorso a contratti a tempo determinato, attingendo da graduatorie interne di pubblici concorsi o utilizzando graduatorie di concorso approvate da altre amministrazioni, previo accordo con le medesime, nel rispetto dei relativi limiti di spesa come sopra richiamati;
- 6) di avvalersi, laddove necessario, delle possibilità assunzionali di personale a vario titolo consentite, fino al 2026, per il potenziamento delle risorse umane necessarie per la realizzazione degli interventi previsti nel Piano Nazionale di Ripresa e di Resilienza (PNRR) e, in particolare:
 - ✓ l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
 - ✓ l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, che ha ampliato i vincoli finanziari al lavoro flessibile per consentire ai Comuni assunzioni a tempo determinato a valere su proprie risorse di bilancio;
 - ✓ l'art. 1, comma 562, della legge di Bilancio 2022 (L. n. 234/2021), che ha escluso la spesa per le assunzioni a tempo determinato necessarie alle Città metropolitane per l'attuazione dei progetti previsti nel PNRR dai limiti di spesa ex art. 33 del D.L. n. 34/2019 e art. 1, commi 557 e ss. L. n. 296/2006 prevedendo, in caso di superamento dei predetti limiti, di subordinare tali ultime assunzioni all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio;
- 7) di dare atto che la spesa per il personale nel triennio 2022-2024, alla luce della presente programmazione, risulta essere, al netto dell'Irap la seguente:
 - per l'anno 2022 - € 321.557,04
 - per l'anno 2023 - € 361.381,33
 - per l'anno 2024 - € 361.381,33
- 8) di stabilire che le assunzioni di cui alla presente programmazione dovranno effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, riservandosi l'Ente di esercitare la facoltà di cui all'art.3, comma 8, della Legge n.56/2019, di non espletamento del procedimento di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;

9) di dare atto che il Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 risulta coerente con i vincoli in materia di spese per il personale e con il nuovo quadro normativo vigente di cui al D.M. del 17 marzo 2020.

10) di dare atto che gli allegati costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

11) di trasmettere il presente provvedimento alla RGS tramite la piattaforma SICO ai sensi dell'art.6 – ter del D. lgs 165/2001.

12) di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio on line, nonché nella pagina "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D.lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

CON separata e successiva votazione, e all'unanimità di voti favorevoli, espressi nelle forme di legge, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000.

Letto ed approvato, il presente verbale viene come appresso sottoscritto.

Sindaco
F.to Quartu Antonio

Il SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mattei Giovanni

CERTIFICATO DI INVIO E PUBBLICAZIONE

Certifico che copia della presente deliberazione è stata inviata:

| | | |
|---------------------------------------------------|-------------|--------------------|
| <input type="checkbox"/> AL _____ | IL ***** | PROT. N. Approvata |
| <input type="checkbox"/> AL _____ | IL _____ | PROT. N. _____ |
| <input type="checkbox"/> ALL'ALBO PRETORIO | IL 29-06-22 | PROT. N. 2640 |
| <input type="checkbox"/> AI CAPIGRUPPO CONSILIARI | IL 29-06-22 | PROT. N. 2640 |

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che copia della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio di questo Comune il 29/06/2022 che trovasi in corso di pubblicazione dal 29/06/2022 al 14/07/2022. (art. 124, c. 1, del T.U. 18.08.2000 n. 267)

Armungia, 29/06/2022

SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Mattei Giovanni

CERTIFICATO ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 28-06-22 perché dichiarata immediatamente esecutiva;

SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Mattei Giovanni

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.
Armungia, 29/06/2022

Il Responsabile Amministrativo

Piga Emilio