

COMUNE DI SUELLI

Provincia di Sud Sardegna

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 60

**OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI -
PERIODO 2018/2020**

L'anno duemiladiciotto, il giorno venti, del mese di luglio alle ore 17:10 in Suelli e nella Nella Sala delle Adunanze della Giunta nel Palazzo Comunale di Suelli

LA GIUNTA MUNICIPALE

Convocata nei modi e forme di legge, si è riunita con l'intervento dei Signori:

NOMINATIVI	CARICA	PRESENZA	ASSENZA
Garau Massimiliano	SINDACO	X	
Cordeddu Loredana	VICESINDACO	X	
Masala Riccardo	ASSESSORE	X	
Piredda Alessandro	ASSESSORE	X	
Tatti Nicola	ASSESSORE		X
TOTALE		4	1

e con l'assistenza del Segretario Comunale Copersino Serena

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la propria deliberazione n. 8 del 07.02.2018 recante "Piano Triennale Assunzioni - Periodo 2018-2020";

Vista la propria deliberazione n. 13 del 22.02.2018 recante "Piano Triennale Assunzioni - Periodo 2018-2020" rettifica GM. 8/2018;

Rilevato, che la stessa deve essere integrata con ulteriori previsioni;

Ritenuto, pertanto, di procedere ad approvare una nuova programmazione delle assunzioni per il triennio 2018-2020 secondo il testo che segue, in sostituzione di quello approvato con delibera di G.C. n. 8 del 07.02.2018 e con delibera G.M. 13 DEL 22.02.2018;

Premesso che:

- l'art. 50, comma 10, del D.Lgs. n. 267/2000, stabilisce che: "Il sindaco e il presidente della provincia nominano i responsabili degli uffici e dei servizi, attribuiscono e definiscono gli incarichi dirigenziali e quelli di collaborazione esterna secondo le modalità ed i criteri stabiliti dagli articoli 109 e 110, nonché dai rispettivi statuti e regolamenti comunali e provinciali";
- l'art. 110, al comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che: "Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, 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. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.
- l'art. 110, al comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che: "I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.
- l'art. 110, al comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che: "Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.
- i CCNL del comparto Regioni Enti locali, statuisce che gli Enti locali debbono procedere alla istituzione delle posizioni di lavoro che richiedono svolgimento di funzioni di unità organizzative di particolare complessità, caratterizzate da un elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa;

Dato atto che:

- il Responsabile dell'Ufficio Tecnico Comunale, a far data dal 01.10.2018, risulta collocato in quiescenza, come da comunicazione presentata al protocollo n. 1973 del 29.05.2018;
- non vi sono all'interno dell'Ente professionalità adeguate per assumere la responsabilità del Servizio Tecnico;

Considerato che

- occorre garantire la funzionalità totale dell'ufficio tecnico comunale e, quindi, conferire un incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1° del D.Lgs. n. 267 del 2000;
- ai sensi del richiamato art. 110, comma 3 del D.Lgs. n. 267 del 2000 il candidato utilmente selezionato a cui verrà conferito l'incarico percepirà il trattamento economico previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali con specifico riferimento alla categoria professionale giuridica ed economica D1;
- il candidato utilmente selezionato, a cui verrà affidato l'incarico, stipulerà un contratto di lavoro con orario settimanale pari a 18 (diciotto) ore;
- il rapporto si svolgerà con vincolo di subordinazione nei confronti dell'Ente, quale personale dipendente a tempo determinato e parziale, l'incaricato godrà quindi dei diritti e sarà sottoposto ai doveri dei dipendenti comunali, e pertanto sottoposto al codice disciplinare e di comportamento dell'Ente, al rispetto dei doveri sanciti per i dipendenti pubblici, e ad ogni altra norma in materia di pubblico im-

piego sancita da legge o contratto collettivo inerente il rapporto di pubblico impiego con gli Enti locali (timbratura del cartellino e rispetto degli orari di entrata ed uscita diritto alle ferie e al trattamento di malattia, etc.);

Atteso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Richiamati:

- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000 recante Testo unico sull'ordinamento degli enti locali che stabilisce: *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, 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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari."*;
- l'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 che dispone: *"2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, 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 ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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 fasce assunzionali previste a legislazione vigente."*;
- l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 che dispone: *"3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente."*;
- l'articolo 6, comma 4, secondo periodo, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che dispone: *"Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali."*;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, nel testo attualmente vigente che non è stato coordinato con le modifiche di cui sopra, che prevede: *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare."*;
- l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che dispone: *"6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."*;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che ha disposto che *"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

Richiamate:

- la propria deliberazione n. 91/2017 del 07.11.2017 avente ad oggetto: "Articolo 33 D.Lgs 165/2001 -

Ricognizione annuale della presenza di personale in sovrannumero e/o delle condizioni di eccedenza. Annualità 2018” da cui ne scaturisce che l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale per cui l'ente non deve di conseguenza avviare le procedure per il collocamento in disponibilità del personale;

- la propria deliberazione n. 92/2017 del 07.11.2017 con la quale è stata da ultimo rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Ente e si è approvato il piano assunzioni triennio 2018/2020;

Preso atto che il quadro evolutivo della normativa in materia consegna alle amministrazioni uno strumento flessibile, collegato agli effettivi fabbisogni dell'ente mediante il riferimento ad un piano triennale dei fabbisogni di personale annualmente aggiornato che non si limiti a venire incontro alle esigenze contingenti ma anche agli obiettivi ed alle strategie dell'ente;

Atteso, pertanto, che la dotazione organica:

- riflette nel campo delle risorse umane i profili di rilevanza strategica desumibili dall'intera attività pianificatoria dell'Ente;
- rappresenta il modello delle risorse umane necessarie per lo svolgimento delle funzioni proprie e di quelle conferite all'ente locale;
- è correlata per disposizioni di legge alla quantificazione del fabbisogno effettuata in relazione alla programmazione finanziaria dell'ente e soprattutto nel rispetto dei vincoli cogenti dettati dal legislatore in materia di spese di personale;

Ritenuto che sulla base di un'accurata analisi della gestione dei servizi esistenti sia necessario una riprogettazione dei processi erogativi al fine di determinare economie funzionali ed organizzative, segnatamente per quanto riguarda l'Area Tecnica, rispetto alla quale deve considerarsi che:

- si occupa di un vasto ed eterogeneo campo di attività tecniche e amministrative relative a lavori pubblici ed edilizia privata; svolge compiti di ricerca, acquisizione, elaborazione e rappresentazione di dati e norme ai fini della gestione tecnica e amministrativa di progetti inerenti la realizzazione e la manutenzione di strutture e infrastrutture. Nei comuni più piccoli, come nel caso del Comune di Suelli, si occupa anche della gestione di tutte le problematiche tecniche (servizi, manutenzioni, impianti, ecc.);
- nell'ambito di tale ufficio sono incardinati n. 1 dipendente con mansioni impiegate appartenente alla categoria D del Ccnl delle autonomie locali con incarico di Posizione organizzativa, n. 1 dipendente di categoria C del Ccnl delle autonomie locali, mentre dal 01.01.2017 risulta collocato a riposo il dipendente con qualifica di operaio specializzato appartenente alla categoria B3 del Ccnl delle autonomie locali con funzioni di operaio specializzato;
- attualmente risulta pertanto vacante all'interno della dotazione organica dell'Ente, il ruolo di operaio specializzato Categoria “B3” e la vacanza di tale figura professionale comporta per l'Ente diversi problemi organizzativi legati ai servizi di manutenzione ordinaria e straordinaria delle strade comunali – immobili ed edifici pubblici – impianti sportivi – cimitero comunale – parchi, giardini ed aree a verde pubblico, servizio idrico e ambiente, servizio tumulazione salme;

Ritenuto pertanto di dover implementare la provvista professionale dell'Area Tecnica mediante l'acquisizione del seguente profilo Collaboratore tecnico / operaio specializzato Categoria “B3” con i seguenti requisiti specifici:

- Diploma Scuola Secondaria di II° di durata quinquennale;
- Certificati di abilitazione per l'acquisto e utilizzo dei prodotti fitosanitari ad uso professionale (D.Lgs 150/12 – D.G.R. n. 52/16 del 23/12/2014 come modificata dalla D.G.R. n. 12/35 del 27.03.2015);
- Patente di guida B;
- Patentino abilitazione utilizzo macchine agricole (D.lgs. 81/2008 Art. 73 c. 5 e L. 98/2013 Art. 45-bis);

Tenuto conto che è necessario: definire le categorie contrattuali da acquisire in funzione delle posizioni professionali ricercate; pianificare le scansioni temporali di acquisizione delle diverse professionalità in funzione delle priorità come sopra graduate; indicare i mezzi finanziari di copertura e la loro distribuzione in ragione della suddetta pianificazione ed infine delineare gli strumenti di reclutamento ritenuti più appropriati nell'ambito di quelli consentiti dall'ordinamento vigente;

Atteso che tali pregnanti profili di *governance* locale confluiscono nel Piano triennale del fabbisogno di personale quale strumento finalizzato all'esplicitazione delle politiche in materia di acquisizione delle professionalità in funzione degli obiettivi strategici di governo che, nel periodo, l'amministrazione intende conseguire;

Visti:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce 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."*;
- l'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 recante Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali stabilisce che *"Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;

Tenuto conto che la programmazione del fabbisogno di personale, pur se caratterizzata da una piena autonomia dell'Ente al fine di implementare il migliore utilizzo delle risorse umane in termini di efficienza ed efficacia, è condizionata da una serie di disposizioni normative espositive della necessità che gli enti locali contribuiscano ai risparmi ed alle economie poste in essere dal Governo nazionale per stabilizzare le finanze dello Stato;

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati, in particolare, i commi 557-557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), come da ultimo modificati dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) i quali prevedono, per gli enti locali soggetti a patto, che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia"* (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 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 o comunque facenti capo all'ente"* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto all'anno precedente scatta il divieto di assunzioni (comma 557-ter);

Richiamato, inoltre, il D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014, e segnatamente:

- l'articolo 3, comma 5, il quale testualmente recita: *Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. ...Omissis... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. ...Omissis... Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo;*
- l'articolo 3, comma 5 bis, che aggiunge il comma 557-quater all'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 del seguente tenore: *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione."*;
- l'articolo 3, comma 6, il quale testualmente recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano"*

alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo";

- *l'articolo 3, comma 5-quater ove si prevede che "fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015";*

Richiamato, altresì, l'art. 1, comma 228, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) nella sua formulazione originaria secondo *"Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018."*

Visto l'art. 16, comma 1bis, del D.L. 113/2016, convertito in legge 160/2016 che ha modificato l'art. 1, comma 228, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 introducendo, dopo il primo periodo, la previsione secondo la quale *"Fermo restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti"*;

Vista la Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017) la quale ha previsto all'art. 1:

☐ ☐ **comma 475, lett. e),** che, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243 *"nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;

☐ ☐ **comma 479, lett. d),** che, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473 *"per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 75% per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267"*.

Visto l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito in legge 96/2017, che ha modificato il comma 228 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016), già integrata dal d.l. 113/2016, prevedendo che:

- **per gli anni 2017 e 2018** gli enti locali con popolazione superiore ai 1.000 abitanti potranno assumere nel limite 75% della spesa sostenuta per il personale cessato l'anno precedente qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto l'art. 22, comma 3, del D.L. n. 50/2017, convertito in legge 96/2017, che ha modificato l'art. 1, comma 479, lettera d), della legge 11 dicembre 2016, n. 232, prevedendo che dal 2018 tale limite verrà innalzato al 90% per quei comuni:

- che avranno rispettato il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente;
- il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (D.M. 10 aprile 2017) di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs. 267/2000.

Preso atto che l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017, convertito in legge 96/2017, nel modificare il comma 228 della legge 208/2015 (legge di stabilità 2016) ha altresì previsto che per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento;

Visto l'art. 1, comma 863, della L. 205/2017 (legge di bilancio 2018) che ha modificato nuovamente l'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, estendendo la suddetta previsione agli enti con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti;

Atteso che il legislatore ha stabilito per tutti gli enti un parametro temporale fisso e immutabile, individuandolo nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art. 3, comma 5 bis, del dl n. 90/2014, ossia del triennio 2011/2013, caratterizzato da un regime vincolistico - assunzionale e di spesa - più restrittivo. (Deliberazione Corte dei Conti n.25 /SEZAUT/2014/QMIG);

Vista l'attestazione del responsabile del servizio finanziario con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale relative al triennio 2011-2013 e quantificato in € 424.924,64 il limite di spesa di personale per l'anno 2018, come risulta dal seguente conteggio:

SPESE TRIENNIO PRECEDENTE		
2011	2012	2013
425.398,00	425.054,22	424.321,69
MEDIA TRIENNIO		424.924,64

Precisato che con l'abrogazione del comma 557, lettera a), dell'art. 1 della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 16 nel DL n. 113/2016 "Misure urgenti per gli enti locali ed il territorio" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 114 del 24 giugno 2016 è stato superato il vincolo per cui le amministrazioni locali e regionali devono ridurre la incidenza della spesa del personale su quella corrente;

Riscontrato che nell'anno 2017 non si è verificata alcuna cessazione di personale in dotazione organica a tempo pieno ed indeterminato;

Evidenziato che l'art. 3 del d.l. 90/2014 aveva previsto la possibilità di utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente e che tale disposizione, non è stata abrogata o disapplicata, quindi sopravvive in una lettura letterale e sistematica delle norme;

Tenuto conto, inoltre, che la Deliberazione n. 28/2015 della Sezione Autonomie ha stabilito che il triennio della capacità assunzionale è un triennio dinamico, da calcolare a ritroso rispetto all'anno delle previste assunzioni;

Dato atto che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la percentuale, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

Preso atto, pertanto, che è consentito l'utilizzo della facoltà assunzionali relative al triennio 2017-2015 con riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente a ciascuno dei suddetti anni;

Riscontrato che negli anni 2017, 2016 e 2015 si sono avute cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, per complessivi € **17.244,71 + oneri**, come risulta dal seguente prospetto:

profilo dipendente ed eventuali note	cessazione		oneri diretti annui
	data	motivazione	
Operaio specializzato cat. B1	31/12/16	Collocamento a riposo	Euro 17.244,71 + oneri
Totale			Euro 17.244,71 + oneri

Considerato che il blocco delle ordinarie facoltà assunzionali per gli anni 2015 e 2016, per effetto dell'art. 1, comma 424, della Legge n. 190/2014 (Legge di Stabilità 2015) in attesa del ricollocamento del personale in esubero delle province e delle città metropolitane delle regioni a statuto ordinario, ha comportato l'impossibilità di utilizzare le facoltà assunzionali allora disponibili per assunzioni a tempo indeterminato (per l'Ente cessazioni 2014 capacità assunzionale 2015 ex Art. 3, commi 5 e 5-*quater*, del decreto-legge 90/2014, convertito in legge 114/2014);

Vista la nota prot. n°42335 dell'11/08/2016 del dipartimento della funzione pubblica, secondo cui anche per la Regione Sardegna e per gli enti locali che insistono nel territorio regionale sono ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione di personale previste dalla normativa vigente, riferite alle annualità 2015 e 2016 e alle annualità anteriori al 2015;

Richiamate, in relazione all'utilizzo dei resti assunzionali:

- la **deliberazione n. 26/AUT/2015/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie** che afferma il principio in base al quale *"gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013 nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, il budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), è soggetto ai vincoli posti dall'articolo 1, comma 424 della legge 190 del 2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale"*;

-la **deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie** che intervenendo sulla questione di *"resti"* delle facoltà assunzionali ha asserito che: *"...Il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni..."*. Secondo tale autorevole interpretazione, quindi, il calcolo dei *"resti"* deve essere effettuato *"a ritroso"* rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni; da tale calcolo si determinano le risorse ancora disponibili per le nuove assunzioni nel triennio successivo;

- il parere della sezione regionale di controllo della **Corte dei Conti del Molise n. 63 del 24 marzo 2016** che afferma che: *"le limitazioni introdotte sono finalizzate unicamente alla riduzione o al contenimento della spesa per personale. Ne consegue che tale risparmio, nell'ammontare complessivo previsto anno per anno, resta già conseguito e pertanto tale obiettivo non risulta pregiudicato dal riutilizzo dei resti assunzionali non ancora utilizzati"*. Di conseguenza viene evidenziato che: *"con riferimento alle assunzioni dell'anno 2016, le facoltà assunzionali rinvenienti dalle cessazioni intervenute nel 2015 (anno precedente) dovranno essere destinate all'espletamento delle procedure di mobilità del personale soprannumerario delle province, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n.90/2014 e dell'art. 1, comma 424 della legge 190/2014. Unicamente a seguito dell'esaurimento di tali procedure la facoltà di assunzione sarà limitata al tetto del 25% della spesa del personale cessato nel 2015"*. Altresì *"la possibilità di utilizzare i resti assunzionali del triennio precedente.... In virtù di quanto chiarito dalla Sezione delle autonomie della Corte dei Conti nella pronuncia n. 28 del 2015, va inteso in un'accezione dinamica, con la conseguenza che, in relazione al 2016, lo stesso deve essere individuato nel triennio 2013-2015"*. Ed inoltre il parere aggiunge

che, per le assunzioni con procedure ordinarie, *“le quote di turn-over a tal fine disponibili, sono da considerare solo quelle relative all'anno 2013”*, mentre le facoltà assunzionali liberate dai cessati negli anni successivi (2014 e 2015), devono dunque essere destinate prioritariamente al ricollocamento del personale *soprannumerario delle province*. Ecco la conclusione che viene tratta dalla sezione di controllo della Corte dei Conti del Molise: *“a tal fine non sarà possibile utilizzare gli eventuali “resti” rinvenienti dagli anni 2011 e 2012, poiché non rientranti nel “triennio precedente” all'annualità di assunzione, da intendersi in senso dinamico”*;

- il parere della sezione regionale di controllo della **Corte dei Conti del Veneto n. 534/2012**, la quale, richiamando il principio di successione delle leggi nel tempo, secondo cui la legge non dispone che per l'avvenire e non ha effetto retroattivo, ritiene che: *“...Il rispetto di tale principio impone che il calcolo sui resti del personale cessato anteriormente al 2012 venga effettuato con la percentuale del 20%, vigente al momento in cui si sono effettivamente verificati e nella misura in cui sono stati allora computati...”*.

- il parere della sezione regionale di controllo della **Corte dei Conti della Lombardia n. 23 del 20.02.2017** che, intervenendo nell'ambito della disciplina del c.d. turn over, al fine di calcolare la “capacità assunzionale” sostiene che *“In linea generale, questa Sezione rammenta all'ente che quando il legislatore interviene per modificare solo la percentuale del c.d. turn over, al fine di calcolare la “capacità assunzionale” bisogna prendere come riferimento la percentuale indicata per l'anno in cui si intende avviare la procedura di assunzione, a prescindere da quale fosse la percentuale indicata nell'anno a cui si riferiscono le cessazioni intervenute (ossia i c.d. resti). Infatti, i “resti” devono essere presi in considerazione solo per determinare l'entità del budget di spesa su cui va parametrata la capacità assunzionale che deve necessariamente essere rispettosa della percentuale fissata dal legislatore per l'anno in cui si intende a procedere con la nuova assunzione.”*;

Rilevato che in ordine alla interpretazione della percentuale da considerare ai fini del calcolo di *“resti assunzionali”* si configurano sostanzialmente due orientamenti;

Preso atto che la Corte dei Conti Sez. Autonomie con deliberazione N. 25/SEZAUT/2017/QMIG ha affrontato la questione di massima sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli enti locali stabilendo che:

“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.

Ritenuto, pertanto, di calcolare i resti assunzionali prendendo come riferimento la percentuale assunzionale indicata nell'anno in cui si sono effettivamente verificate le cessazioni;

Ritenuto, altresì, alla luce di quanto sopra esposto, di definire la capacità assunzionale disponibile ossia utilizzo resti delle proprie facoltà assunzionali relative al triennio 2015-2016-2017 (cessazioni 2014,2015,2016) come di seguito indicato:

Descrizione	Importo	Quota	Quota	Quota	Utilizzabi
-------------	---------	-------	-------	-------	------------

	annuale	utilizzabile	utilizzata	disponibile	le dal
Cessazioni anno 2015	-	-			2016
Cessazioni anno 2016	17.244,71 + oneri	75,00%	7.781,66 + oneri	5.151,87 + oneri	2017
Cessazioni anno 2017	-	-			2018

Ritenuto, pertanto, di poter procedere alla implementazione della provvista professionale relativa all'Area Tecnica mediante utilizzo dei resti assunzionali come sopra ricostruiti per la copertura del seguente posto:

- Operaio specializzato categoria B3 - Part-Time 30%;

Dato atto che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario con la firma in calce al presente atto, in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale con Deliberazione della Giunta Comunale n. 91/2017 in data 07.11.2017, come sopra descritto;
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2017, come risulta dall'attestazione a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria trasmessa con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato entro il 31.03.2018 ed il bilancio di previsione 2018-2020 è improntato al medesimo risultato ;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'anno 2017 è stata inferiore a quella media del triennio 2011/2013;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. 16 del 10.03.2016 aggiornato con deliberazione n. 11 del 16.02.2017;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett.c., D.L. n. 66/2014);
- ha approvato il bilancio di previsione 2018/2020, il rendiconto di gestione 2017, ed ha provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dall'approvazione (articolo 9, comma 1 quinquies, del DI 113/2016);

Richiamato l'art. 6-bis del d.lgs. 165/2001, introdotto dall'articolo 22 della Legge n. 69/2009 che ha previsto espressamente che la scelta degli Enti, di appaltare o affidare in concessione uno o più servizi, abbia conseguenze sulla spesa del personale (per quanto riguarda la quantificazione del fondo incentivante) e soprattutto sulle dotazioni organiche stabilendo che le Amministrazioni interessate da tali processi debbano provvedere al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Atteso che sulla base delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

è necessario programmare nel triennio 2018-2020 nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Ritenuto pertanto che sussistono i presupposti che legittimano l'ente ad esercitare per l'anno 2018 le facoltà assunzionali di cui dispone per la copertura:

- un posto di categoria B3, profilo professionale Operaio specializzato da assumere mediante contratto a tempo indeterminato e tempo parziale (30%);

Richiamato nuovamente l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017 che dispone: *“3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”;*

Ritenuto dunque di indicare la consistenza attuale della dotazione organica del Comune di Suelli, nonché la sua rimodulazione in base ai fabbisogni programmati come segue:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1
	Istruttore direttivo socio educativo	1	0	1
	Operatore Sociale Pedagogista	0	1	1
C	Istruttore amministrativo	2	1	3
	Istruttore contabile	1	0	1
	Istruttore tecnico	1	0	1
	Istruttore di Polizia Locale	0	1	1
B	Operaio specializzato	0	1	1
				11

Dato atto che la percentuale con cui può essere ricoperto il posto di operaio specializzato applicando la percentuale di turn over a disposizione è pari a 10,8 ore settimanali (30%) per cui risulta altamente contenuta;

Ritenuto, altresì, per garantire il buon funzionamento del servizio e per far fronte nell'immediato alla mancanza in organico del profilo professionale di “Operaio Specializzato”, di avvalersi di una figura professionale adeguata da assumere con contratto di somministrazione di lavoro part time (77,77%) per un totale di 28 ore settimanali per il periodo necessario alla copertura del posto vacante in organico nelle more dell'espletamento delle procedure di mobilità e concorsuali;

Ritenuto, inoltre, in un'ottica che mira alla massima flessibilità nell'organizzazione e nella gestione delle risorse umane della pubblica amministrazione, di indicare altresì la “provvista professionale” complessivamente necessaria in relazione ai compiti da svolgere ed ai servizi da erogare, intesa come

insieme di rapporti di lavoro di varia tipologia (a tempo determinato, indeterminato, part-time etc.) dinamicamente costituiti con l'amministrazione comunale in un dato momento storico, a prescindere quindi da un corrispondente posto formalmente definito in un atto assimilabile alla dotazione organica;

Ritenuto pertanto di programmare, sussistendone i presupposti, l'utilizzo di una formula organizzatoria che consenta l'utilizzazione temporanea di lavoratori in servizio presso altri enti locali ai sensi dell'art. 14 del CCNL, comparto Regioni-Enti locali e precisamente:

- n. 1 dipendente categoria C, profilo Istruttore amministrativo, per il 25% del proprio orario di lavoro ordinario;
- n. 1 dipendente categoria C, profilo Istruttore tecnico, per il 25% del proprio orario di lavoro ordinario;

Richiamato in proposito l'art. 14 del CCNL in data 22 gennaio 2004, relativo al personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio 2002-2003, che al comma 1 recita: *" Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale distaccato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e anche per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in distacco, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. La utilizzazione parziale, che non si configura come rapporto di lavoro a tempo parziale, è possibile anche per la gestione dei servizi in convenzione";*

Preso atto che <<la disposizione in esame consente di utilizzare personale di altri Enti "per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo" senza che questo configuri un autonomo rapporto di lavoro a tempo parziale>> e che << rimanendo legato all'unico rapporto d'impiego con l'Ente locale originario, il lavoratore rivolgerebbe parte delle proprie prestazioni lavorative a favore anche di detto Comune in forza dell'autorizzazione dell'Ente di appartenenza, di cui la convenzione regolativa dei rapporti giuridici tra i due Enti assumerebbe carattere accessivo.>> (Corte dei Conti, n. 23 /SEZAUT/2016/QMIG);

Considerato che, con la citata deliberazione n. 23 del 20 maggio 2016, la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti si è pronunciata come segue:

- <<Poiché il suddetto cumulo di incarichi non implica la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro né comporta un incremento della spesa complessiva tra i due Enti, deve ritenersi che possano estendersi alla descritta fattispecie inquadrabile all'interno dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 gli stessi motivi che portano ad escludere l'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004 dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010>>;
- <<Analogamente, le spese sostenute *pro quota* dall'Ente di destinazione per la prestazione lavorativa condivisa con l'Ente di appartenenza saranno da computarsi, in ogni caso, nella spesa per il personale ai sensi dell'art. 1, commi 557 o 562, della legge n. 296/2006 e, conseguentemente, saranno soggette alle relative limitazioni >>; enunciando, infine, il seguente principio di diritto:

"Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. La minore spesa dell'ente titolare del rapporto di lavoro a tempo pieno non può generare spazi da impiegare per spese aggiuntive di personale o nuove assunzioni".

Visto l'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e ss. mm. e ii. il quale testualmente recita:

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

Vista l'attestazione del responsabile del servizio finanziario con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di lavoro flessibile relative al 2009 e quantificato in € 109.679,00 il limite di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2018;

Dato Atto che sono rispettati i limiti di spesa relativi al lavoro flessibile stabiliti dalla normativa vigente, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario con la firma in calce al presente atto;

Richiamati:

- l'art. 33, commi 1-3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, che prevede: “Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- l'art.2, comma 3 della L. n.125/2013 di conversione del DL n.101/2013 ovvero *che le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione;*

Vista la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 4/2014 del 28/04/2014 ad oggetto "Piani di razionalizzazione degli assetti organizzativi e riduzione della spesa di personale. Dichiarazione di eccedenza e prepensionamento";

Atteso che, ai fini della ricognizione di cui all'articolo 33 del d.Lgs. n. 165/2001, la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in primis, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;

Riscontrato, come attestato dai Responsabili con la firma in calce al presente atto, che non sussistono condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Ravvisata altresì la necessità di rimodulare la dotazione organica del Comune di Suelli in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano;

Precisato che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.

Riscontrato che l'organo di Revisione ha reso la certificazione sul rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, a fronte del programma triennale di fabbisogno del personale, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

Acquisito il parere di regolarità tecnica sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell'articolo 49 del TUEL, da parte del Responsabile del Servizio Amministrativo;

Acquisito il parere di regolarità contabile in quanto trattasi di atto che comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, ai sensi dell'art. 49, del D. Lgs. 267/2000 (così come modificato dal D.L. 174/2012 conv. Legge 213/2012);

Visti:

- il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Con votazione unanime

DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020 che prevede:

Anno 2018	<ul style="list-style-type: none">• n. 1 assunzione a tempo indeterminato e parziale (30%) cat. B3, profilo professionale Operaio Specializzato• n. 1 assunzione a tempo determinato e parziale (77,77%) cat. B3, profilo professionale Operaio Specializzato• n. 1 dipendente categoria C, profilo Istruttore amministrativo, in utilizzazione temporanea ai sensi dell'art. 14 CCNL comparto Regioni-Enti Locali per il 25% del proprio orario di lavoro ordinario;• n. 1 dipendente categoria C, profilo Istruttore tecnico, in utilizzazione temporanea ai sensi dell'art. 14 CCNL comparto Regioni-Enti Locali per il 25% del proprio orario di lavoro
-----------	--

	ordinario; • n. 1 dipendente categoria D1 profilo Istruttore Tecnico Part. Time 50% - 18 ore Incarico ai sensi dell'art. 110, comma 1° del D.Lgs. n. 267 del 2000
Anno 2019	-
Anno 2020	-

2. di rimodulare la dotazione organica del Comune di Suelli, in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, come segue:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1
	Istruttore direttivo socio educativo	1	0	1
	Operatore Sociale Pedagogista	0	1	1
C	Istruttore amministrativo	2	1	3
	Istruttore contabile	1	0	1
	Istruttore tecnico	1	0	1
	Istruttore di Polizia Locale	0	1	1
B	Operaio specializzato	0	1	1
				11

3. di dare atto che non sussistono condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale;

4. di demandare al Responsabile del Personale l'attuazione del suddetto piano, previa ulteriore ricognizione e verifica delle condizioni legittimanti previste dalla legge;

5. di dare atto che sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente;

6. di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 1° aprile 1999, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 31 marzo 2001, n. 165;



COMUNE DI SUELLI

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE **N. 60 del 20/07/2018**

OGGETTO:

INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI - PERIODO 2018/2020

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto come segue:

FIRMATO
IL SINDACO
GARAU MASSIMILIANO

FIRMATO
IL SEGRETARIO COMUNALE
COPERSINO SERENA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del "Codice dell'amministrazione digitale" (D.Leg.vo 82/2005).

Christian Floris – Dottore Commercialista Revisore Legale

Via Villacidro 1 – Monserrato (CA)

COMUNE DI SUELLI

(Provincia Sud Sardegna)

**OGGETTO: PARERE RELATIVO ALL'INTEGRAZIONE DEL PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI –
PERIODO 2018/2020**

Il dottor Christian Floris, dottore commercialista in Monserrato, con studio in via Villacidro 1, in qualità di revisore del Comune di Suelli

- Ricevuta la delibera della Giunta Comunale n. 60 del 20.7.2018, avente ad oggetto:
Integrazione piano triennale assunzioni – periodo 2018/2020;
- Dato atto che la Giunta Comunale ha ritenuto di apportare le successive integrazioni al piano triennale delle assunzioni del personale relativo al periodo 2018/2020, secondo le modalità specificate nella suddetta delibera;
- Dato atto, inoltre, che le verifiche e i calcoli del budget assunzionale, dei resti del turnover e del costo degli assumibili sono stati effettuati con una ricognizione attenta e puntuale delle norme e delle recenti interpretazioni rilasciate dalla Corte dei Conti;
- Richiamato che, in ogni caso, le assunzioni devono rispettare il tetto di spesa del personale previsto dall'art. 1, commi 557/562 della L. 296/2006 ("spesa potenziale massima") e che l'atto della programmazione triennale del fabbisogno del personale costituisce parte integrante e fondamentale del Documento Unico di Programmazione;

- Richiamata, inoltre, la necessità di ricorrere a compiere verifiche propedeutiche, con particolare riferimento alla predisposizione del piano delle azioni positive e pari opportunità, all'approvazione del piano delle performance e alla ricognizione delle eccedenze, secondo i principi richiamati dall'art. 17, comma 1, lett. d-bis del DLgs 165/2001;
- Ravvisato che, nel caso di assunzioni a tempo determinato, s'impone la necessità di verificare che la spesa rientri nel 50% della spesa sostenuta nel 2009 e che soltanto gli enti in regola con la riduzione della spesa di cui ai citati commi 557/562 della succitata legge 296 possono assumere nel limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009;
- Evidenziate le motivazioni esplicitate nella delibera;
- Rilevato:
 1. il rispetto del vincolo di pareggio di bilancio per l'anno 2017;
 2. che l'andamento della gestione, analizzato nella sua dinamicità, assicura l'equilibrio di bilancio, così come evidenziato dal sottoscritto già nel parere sugli assestamenti e sulla salvaguardia degli equilibri di bilancio, reso in data 19.7.2018;
 3. che le previsioni contenute nella delibera sono compatibili con l'applicazione delle normative, e in particolar modo con le disposizioni di legge inderogabili.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

1. sulla legittimità della delibera d'integrazione del piano triennale delle assunzioni 2018-2020;

2. sulla compatibilità economico-finanziaria e sul rispetto degli equilibri di bilancio, secondo le previsioni di riduzione della spesa determinate dai vincoli di finanza pubblica;
3. sulla coerenza di tale delibera d'integrazione con i vincoli imposti dalla normativa vigente in materia e con le esigenze finanziarie espresse nell'atto di programmazione del fabbisogno.

Il sottoscritto revisore raccomanda inoltre che, nel corso della concreta e prevista attuazione del piano di assunzioni, sia effettuato un attento e puntuale controllo della permanenza dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale e, laddove sia necessario, si adottino gli opportuni provvedimenti correttivi, eventualmente determinati da variazioni e modifiche intervenute sulla normativa in materia e sui vincoli di bilancio.

Suelli, lì 27.7.2018

Il Revisore dei Conti

Christian Floris
Dott. Christian Floris

