

# **COMUNE DI SUELLI**

**Provincia di Sud Sardegna**

## **Deliberazione della Giunta Municipale**

**N. 27**

**OGGETTO: Programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 e piano annuale 2021.**

L'anno duemilaventuno, il giorno ventotto, del mese di maggio alle ore 16:35 e nella forma prevista dal Decreto Sindacale prot.n.1879/2020 "Misure Di Semplif. In Materia Di Organi Collegiali, Ex Art. 73 Del D.L. 17 Marzo" si è riunita

### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

NOMINATIVI	CARICA	PRESENZA
Garau Massimiliano	SINDACO	In remoto
Cordeddu Loredana	ASSESSORE	Assente
Laconi Andrea	ASSESSORE	Assente
Matza Giorgio Ignazio	ASSESSORE	In remoto
Artizzu Roberto	ASSESSORE	In remoto
Totale Presenti: 3		Totale Assenti: 2

e con l'assistenza del Segretario Comunale Sogos Giorgio

## LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 39 della [legge n. 449/1997](#), c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 91 del [D.Lgs. n. 267/2000](#), c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale 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;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato [D.Lgs. n. 267/2000](#), che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);

DATO ATTO che i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che l'ente dà atto con deliberazione di Giunta Comunale n. 14/2021. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO l'art. 1, comma n. 557, della [legge 296/2006](#), per come modificato dai D.L. n. 14 e 50/2017 e ss.mm.ii. il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 e non possono nell'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente, percentuale che sale al 75% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti disestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti disestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate corrente, percentuale che è fissata nel 100% della spesa dei dipendenti cessati nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto nel triennio precedente calcolato nell'ultimo anno tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 24%; percentuale che sale al 100% dei risparmi derivanti da cessazioni di vigili che sono destinate a nuove assunzioni di vigili; nonché che si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016 e 2017) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 26/2015) e che in tutte le regioni è stato attestato il completo riassorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta;

VISTO che allo stato attuale della normativa per gli anni 2021/2022/2023 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, nonché per gli anni 2020 e 2021 quelle derivanti dalle cessazioni che sono intervenute o interverranno nel corso dello stesso anno, fatto salvo che la concreta assunzione utilizzando queste ultime previsioni non può essere effettuata prima che la cessazione si sia effettivamente concretizzata, e, per gli anni 2020 e 2021, le risorse che l'ente destina alla stabilizzazione dei lavoratori precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e che provengono dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017; nonché nelle capacità assunzionali del quinquennio precedente (quindi per l'anno 2020 delle capacità assunzionali degli anni 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019), ovviamente a condizione che non siano già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni a tempo indeterminato;

VISTO che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo

approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. E che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti intermedi, per cui può utilizzare le proprie capacità assunzionali di cui in precedenza a condizione che non peggiori il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato come detto in precedenza rispetto all'anno precedente. Ed infine che vanno per il 2021 in deroga al tetto di spesa del personale le assunzioni per le quali le procedure sono state avviate entro il 20 aprile 2020, intendendo con ciò la comunicazione alla Funzione Pubblica per l'assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

CONSIDERATO che nell'anno 2020 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio preventivo 2020 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 8/2020 in data 05/05/2020;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2019 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 18/2020 in data 11/07/2020;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

CONSIDERATO che in data 16/10/2020 con Deliberazione di Giunta Comunale n. 81/2020 è stato approvato il piano delle performance 2020/2022 e il Piano Dettagliato degli Obiettivi anno 2020;

CONSIDERATO che con Deliberazione n. 14/2021 questa Giunta ha attestato l'assenza di personale in eccedenza;

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

VISTE le norme sulle stabilizzazioni di LSU ed LPU di cui alla normativa in vigore;

VISTE le possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, per come modificata dalla legge n. 8/2020;

VISTA la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

VISTE le disposizioni sulle progressioni di carriera e la possibilità prevista ancora per il triennio 2021/2023 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 30% dei posti messi a concorso per ogni categoria;

CONSIDERATO che nella regione non vi sono più dipendenti degli enti di area vasta in sovrannumero;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità (procedura che per gli anni 2021 e 2022 è da considerare come facoltativa) e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente;

VISTO l'articolo 9 comma 28 del [D.L. n. 78/2010](#) nel testo modificato dalle [leggi n. 183/2011](#) e dalla legge di conversione del [D.L. n. 216/2011](#);

VISTO il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal [D.L. n. 90/2014](#), per come interpretato dalla [deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015](#), nel tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, tetto che lo stesso provvedimento ha fissato a partire dal 2014 nella spesa media del personale del triennio 2011/2013;

CONSIDERATO che l'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzioni flessibili, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme per come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei conti;

ASSUNTA l'indicazione ivi contenuta che queste disposizioni valgono come norma di principio per gli enti locali;

CONSIDERATA la necessità di rispettare i vincoli complessivi dettati dalla citata disposizione e, nel contempo, per quanto possibile, di non comprimere l'autonomia dell'amministrazione;

ASSUNTO che non vi sono limiti specifici alla spesa per le assunzioni flessibili nel rispetto del tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del tetto complessivo alla spesa del personale ed il rispetto dei termini di approvazione dei bilanci preventivi, consuntivi e consolidati e della trasmissione delle informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, nonché degli altri vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo;

CONSIDERATO che gli oneri per tutte le assunzioni flessibili, ivi comprese quelle finanziate con risorse di altre PA, della Unione Europea e di privati, entrano comunque nella spesa per il personale al fine di determinare il rapporto tra essa e le entrate correnti;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 36 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), le assunzioni flessibili devono essere limitate solamente alla necessità di fare fronte ad esigenze di carattere straordinario e limitato nel tempo;

ASSUNTO che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, stante la non applicazione alle PA delle previsioni di cui al D.L. c.d. dignità del 2018, il tetto delle proroghe alle assunzioni flessibili è di 5 nel rispetto della durata massima di 36 mesi (comprensivo anche degli eventuali rinnovi), fatta salva la possibilità di allungamento di tale periodo fino a 48 mesi di cui al CCNL 21 maggio 2018, e che esse comprensive anche dei contratti di somministrazione- non devono superare il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, fatta salva la possibilità di incremento di tale valore di cui al CCNL 21 maggio 2018;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

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 il D.L. 31 dicembre 2020, n. 183 "Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi, di realizzazione di collegamenti digitali, di esecuzione della decisione (UE, EURATOM) 2020/2053 del Consiglio, del 14 dicembre 2020, nonché in materia di recesso del Regno Unito dall'Unione europea" che dispone all'art. 1 co. 9 che: "Gli enti locali già autorizzati dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, ai sensi dell'articolo 243, commi 1 e 7, e dell'articolo 243-bis, comma 8, lettere d) e g), del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ad effettuare assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020, che si trovano nell'impossibilità di concludere le procedure di reclutamento entro il 31 dicembre 2020 per le disposizioni di cui al decreto del Presidente del Consiglio dei ministri del 3 novembre 2020, possono effettuare le predette assunzioni entro il 30 giugno 2021, anche se in esercizio o gestione provvisoria, in deroga all'articolo 163 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e nelle more dell'adozione del bilancio di previsione per il triennio 2021-2023.";

**PREMESSO CHE:**

- Ai sensi dell'articolo 52, comma 1, del D. Lgs 165/2001 " Il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell'ambito dell'area di inquadramento ovvero a quelle corrispondenti alla qualifica superiore che abbia successivamente acquisito per effetto delle procedure selettive di cui all'articolo 35, comma 1, lettera a). L'esercizio di fatto di mansioni non corrispondenti alla qualifica di appartenenza non ha effetto ai fini dell'inquadramento del lavoratore o dell'assegnazione di incarichi di direzione";

- Ai sensi dell'art. 2, comma 2, del D. Lgs 165/2001 " I rapporti di lavoro dei dipendenti delle amministrazioni pubbliche sono disciplinati dalle disposizioni del capo I, titolo II, del libro V del codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, fatte salve le diverse disposizioni contenute nel presente decreto che costituiscono disposizioni a carattere imperativo". Eventuali disposizioni di legge, regolamento o statuto, che introducano discipline dei rapporti di lavoro la cui applicabilità sia limitata ai dipendenti delle amministrazioni pubbliche, o a categorie di essi, possono essere derogate da successivi contratti o accordi collettivi e, per la parte derogata, non sono ulteriormente applicabili, solo qualora ciò sia espressamente previsto dalla legge";

**RITENUTO CHE:**

- la disciplina della mobilità interna del personale rientra nell'ambito delle "determinazioni per la organizzazione degli uffici e delle misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro" che possono essere assunte dagli organi di gestione dell'ente con la capacità e i poteri del privato datore di lavoro, ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D. Lgs. 165/2001;

- per mobilità interna deve intendersi il trasferimento di sede del dipendente da un ufficio o servizio o area diversa con conservazione del profilo professionale o con mutamento dello stesso nell'ambito della stessa categoria posseduta, esclusa pertanto l'acquisizione di categoria giuridica superiore;

VISTO l'art. 6, comma 1, ultimo periodo, del D. Lgs. n. 165/2001: «Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale»;

PRECISATO che il trasferimento per mobilità interna:

- non determina alcun aumento di spesa per l'Ente;
- non comporta un incremento numerico del personale;
- si pone pur sempre a salvaguardia della posizione giuridica ed economica del dipendente, stante che il trasferimento avviene nel rispetto dell'inquadramento giuridico ed economico;

PRESO ATTO che gli orientamenti dell'ARAN in materia di mobilità interna sono i seguenti "gli atti di mobilità interna non sono oggetto di relazioni sindacali specifiche; possiamo suggerire, peraltro, di fornire periodicamente al sindacato una informativa successiva sulla gestione del personale" "Ai fini del trasferimento di un dipendente, l'ente è soggetto in generale:

a) alla previsione dell'art.13 della L.300/70 che a tal fine richiede che il trasferimento sia richiesto da esigenze tecniche, organizzative e produttive;

b) alle eventuali disposizioni in materia di mobilità interna autonomamente assunte dall'ente;

c) al rispetto del vincolo della equivalenza delle mansioni di cui all'art.52 del D.Lgs.n.165/2001, ove il trasferimento "geografico" sia accompagnato anche da un mutamento di mansioni";

CONSIDERATO che è necessario procedere ad una riorganizzazione dei servizi dell'Ente e al rafforzamento di alcuni settori che sono preposti allo svolgimento dei seguenti compiti istituzionali ed alla erogazione dei seguenti servizi:

#### **SERVIZIO AMMINISTRATIVO:**

- Passaggio al servizio amministrativo delle mansioni relative alle seguenti attività:
  - Gestione cultura (servizi culturali, biblioteca, scuola civica di musica);
  - Pubblica istruzione (diritto allo studio, servizi scolastici integrativi);
  - Sport e associazioni (gestione contributi);
  - Servizi educativi e di animazione in favore di minori e adulti;
- Contestuale trasferimento per mobilità interna d'ufficio tra aree, dall'Area Socio Assistenziale all'area Amministrativa, il dipendente a tempo ridotto (33 ore) ed indeterminato Dott.ssa Porru Federica, salvo l'inquadramento giuridico;
- Copertura del posto vacante in organico della figura di Agente di Polizia Locale mediante utilizzo utilizzazione di graduatorie di altri enti in ragione di:
  - Contenimento dei costi per lo svolgimento di un nuovo concorso pubblico (costi per il sostenimento degli oneri connessi all'esame e alla valutazione delle domande pervenute, pagamento di ditte specializzate nelle procedure di preselezione etc. La ripresa dei concorsi pubblici a partire dal 15 febbraio stabilita DPCM 14 gennaio 2021 inoltre prevede infatti il rispetto di misure piuttosto dettagliate e rigorose come il Protocollo sullo svolgimento dei concorsi pubblici approvato dal Dipartimento della Funzione Pubblica, in attuazione dell'art. 1, comma 10, lettera z), dello stesso DPCM comportando limitazioni riguardanti il numero massimo di sessioni giornaliere, la loro non consecutività in modo da garantire il completo deflusso dei candidati, svolgimento delle operazioni di pulizia etc.);
  - Riduzione dei tempi rispetto allo svolgimento della procedura concorsuale;
  - Riduzione del carico di lavoro e degli adempimenti;

#### **SERVIZIO TECNICO:**

- 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.);

- tra le attività che comportano particolari responsabilità si rileva la gestione dell'organismo di Bacino n. 26 - Sviluppo Reti Distribuzione Metano di cui il Comune di Suelli è Ente Capofila;
- il Comune di Suelli ha da tempo intrapreso la valorizzazione di importanti siti archeologici del suo territorio ed opere di ristrutturazione e riqualificazione di edifici a carattere storico (casa Museo);
- il contenimento e la gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19 hanno determinato un aumento del carico di lavoro dell'Ufficio Tecnico Comunale (attivazione e gestione del Centro Operativo Comunale, Gestione Raccolta differenziata, Gestione dei protocolli di sicurezza etc.);
- il settore tecnico è inoltre interessato anche dai maggiori oneri di gestione dei procedimenti connessi all'erogazione dei bonus ai sensi dell'articolo 119 del D.L. 34/2020, convertito in Legge n. 77/2020 (incentivi per l'efficienza energetica, sisma bonus, fotovoltaico e colonnine di ricarica di veicoli elettrici);
- nell'ambito di tale ufficio attualmente sono incardinati n. 1 dipendente con mansioni impiegatizie appartenente alla categoria D del Ccnl delle autonomie locali, n. 1 dipendente con mansioni impiegatizie appartenente alla categoria C del Ccnl delle autonomie locali e n. 1 dipendente con mansioni impiegatizie appartenente alla categoria B3 del Ccnl delle autonomie locali che si occupa del settore manutentivi;
- i dipendenti incardinati nell'area tecnica, pur in possesso di competenze tecnico-professionali pluri-specialistiche, risultano gravati di un carico di lavoro eccessivo dovendo affrontare e risolvere situazioni complesse, spesso trattandosi di un ente di dimensioni demografiche ridottissime - senza la possibilità di rifarsi a situazioni precedenti o a modelli astratti di immediata applicazione;
- è necessario, pertanto, per adeguarsi alle nuove necessità normative e di contesto, adattare l'assetto organizzativo a un modello che consenta maggiore efficienza di gestione e migliori risposte ai bisogni della collettività, mediante l'implementazione della provvista professionale;
- valutata la assoluta necessità di provvedere ad assunzioni flessibili per lo svolgimento delle attività legate alle esigenze dell'Ufficio Tecnico Comunale mediante l'acquisizione, del profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D orario ridotto al 33% (assunzione dall'esterno) anche in ragione di quanto previsto dall'art. 69 della Legge n. 178/2020, la legge di bilancio 2021, per il potenziamento degli uffici comunali chiamati ad istruire gli incentivi sopra indicati;

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, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

VISTA certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2020/2022 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;

VISTA la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che nel consuntivo 2019 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2018;

VISTA la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2020 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

VISTA la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che il comune deve essere considerato virtuoso/intermedio/non virtuoso nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

VISTE le attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del revisore dei conti;

VISTO che nell'anno 2015 (capacità assunzionali 2016) non si sono verificate cessazioni di personale in servizio;

VISTO che nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendente con una spesa di euro 22.359,13 + oneri riflessi e che queste risorse non sono state utilizzate per nuove assunzioni;

VISTO che nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) non si sono verificate cessazioni di personale in servizio;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendente con una spesa di euro 23.980,34 + oneri riflessi e che i Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti possono utilizzare il 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente; che i Comuni oltre 1.000 abitanti possono utilizzare il 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10 aprile 2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate; che gli altri comuni possono utilizzare il 25% dei risparmi dei cessati del 2017 e che per le assunzioni dei vigili urbani si può utilizzare il 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;

CONSIDERATO che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale e senza considerare le capacità assunzionali derivanti da tali cessazioni già utilizzate nell'anno 2019, numero 2 dipendenti con una spesa totale di euro 33.679,58 + oneri riflessi e che i comuni già soggetti al patto di stabilità possono utilizzare il 100% dei risparmi di tali cessazioni;

CONSIDERATO che nell'anno 2021 (capacità assunzionali 2021) non si verificheranno cessazione di personale in servizio;

CONSIDERATO che la spesa per assunzioni flessibili, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, media del triennio 2015/2017 è stata pari ad euro 109.679,00;

ASSUNTO che, sulla base delle previsioni dettate dai citati articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto del 17 marzo 2020, il Comune di Suelli, rientra come fascia demografica nei comuni con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti con un valore soglia spese personale pari al 28,60%;

DATO ATTO CHE il Comune di Suelli si colloca nella fascia c.d. intermedia in base ai dati del rendiconto 2018 con un indice calcolato del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti pari al 30,18%;

DATO ATTO che i comuni collocati nella fascia c.d. intermedia hanno il vincolo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente e che tale rapporto sulla base dell'ultimo conto consuntivo approvato (2019) è pari al 27,04%;

CONSIDERATO che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

CONSIDERATO che l'ente ha varato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 8/2020 l'aggiornamento al piano di azioni positive 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'articolo 48 del [D.Lgs. n. 198/2006](#) e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

DATO ATTO che il responsabile del settore personale ha con propria attestazione certificato il rispetto dei vincoli di cui all'articolo 3 del [D.L. n. 90/2014](#) in materia di assenza di vincitori di concorso non assunti e di assenza di graduatorie per lo stesso o analogo profilo professionale approvate dopo il giorno 1° gennaio 2007;

VISTO l'articolo 6 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), l'articolo 39 della [legge n. 449/1997](#) e gli articoli 7 ed 8 del [CCNL 1 aprile 1999](#) in tema di relazioni sindacali;

VISTA la relazione del responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane inviata all'organo di revisione contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della [legge 28 dicembre 2001, n. 448](#);

VISTA l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della [legge 28 dicembre 2001, n. 448](#);

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali [D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#);

Con votazione palese favorevole unanime

## DELIBERA

I. Di dare atto che nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale;

II. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, la modifica al piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2021-2023 e per l'anno 2021;



III. Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;

IV. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2021 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:

- mobilità interna d'ufficio tra aree, dall'Area Socio Assistenziale all'area Amministrativa, del dipendente a tempo ridotto (33 ore) ed indeterminato Dott.ssa Porru Federica, salvo l'inquadramento giuridico;
- copertura del posto di n. 1 unità profilo professionale Agente di Polizia Locale cat. C1 a tempo ridotto 18 ore settimanali (50%) attraverso convenzione per la utilizzazione di altra graduatoria del comparto;

V. Di procedere nel corso dell'esercizio 2021 al ricorso a tipologie di lavoro flessibile del seguente personale e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:

- n. 1 categ. D, profilo professionale "Istruttore Direttivo Tecnico", orario ridotto al 33% (assunzione dall'esterno) attraverso scorrimento di graduatorie in vigore dell'ente;

VI. Di dare atto che, sulla base delle previsioni dettate dai citati articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto del 17 marzo 2020, il Comune di Suelli, rientra come fascia demografica nei comuni con popolazione tra 1.000 e 1.999 abitanti con un valore soglia spese personale pari al 28,60%;

VII. Di dare atto che il Comune di Suelli si colloca nella fascia c.d. intermedia in base ai dati del rendiconto 2018 con un indice calcolato del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti pari al 30,18%;

VIII. Di dare atto che i comuni collocati nella fascia c.d. intermedia hanno il vincolo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente e che tale rapporto sulla base dell'ultimo conto consuntivo approvato (2019) è pari al 27,04%;

IX. Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere la seguente:

Area	Categoria	Profilo professionale	Posti coperti		Posti previsti	
			Part time	Full time	Part time	Full time
Amministrativa	D	Operatore Sociale Pedagogista	1	-----	-----	-----
	C	Istruttore Amministrativo	1	2	-----	-----
		Agente di Polizia Locale	-----	-----	1	-----
Finanziaria	D	Istruttore Direttivo Contabile	-----	1	-----	-----
	C	Istruttore Contabile	-----	1	-----	-----
Tecnica	D	Istruttore Direttivo tecnico	1 1 (T.D.)	-----	-----	-----
	C	Istruttore Tecnico	-----	1	-----	-----
	B3	Operaio Specializzato	1	-----	-----	-----
Socio Assistenziale	D	Istruttore Direttivo Socio Educativo	-----	1	-----	-----
TOTALI			5	6	1	

X. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;

XI. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del [D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267](#);

XII. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della 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.







# **COMUNE DI SUELLI**

## **PROVINCIA DI SUD SARDEGNA**

### **DELIBERA GIUNTA COMUNALE**

#### **N. 27 del 28/05/2021**

**OGGETTO:**

**Programmazione del fabbisogno di personale 2021/2023 e piano annuale 2021.**

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

**FIRMATO**  
**IL SINDACO**  
**GARAU MASSIMILIANO**

**FIRMATO**  
**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**SOGOS GIORGIO**

*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 Grazia Deledda 39 – Cagliari**

**COMUNE DI SUELLI**

**(Provincia Sud Sardegna)**

**OGGETTO: PARERE PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023 E  
PIANO ANNUALE 2021**

Il dottor Christian Floris, dottore commercialista in Cagliari, con studio in via Deledda 39, in qualità di revisore dei conti del Comune di Suelli

- Ricevuta via pec in data 3.3.2021 la proposta di delibera della Giunta Comunale n. 17 del 10.2.2021, avente ad oggetto: programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023 e piano annuale 2021, nonché i decreti del sindaco nn. 823 e 1357/2021;
- Esaminata la suddetta proposta, alla luce dell'art. 19 , c. 8, L. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'organo di revisione del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale, motivando adeguatamente le opportune deroghe;
- Richiamato l'art. 1, c. 556, L. 296/2006, così come modificato dall'art. 14, c. 7 del DL 78/2010, che sancisce il principio della riduzione delle spese del personale, nell'ottica del contenimento degli oneri retributivi e delle dinamiche occupazionali;
- Considerato che la programmazione del fabbisogno del personale deve essere effettuata in linea coerente con l'attività e gli obiettivi di programmazione generale del Comune, avendo cura di rispettare i vincoli finanziari;
- Visto, a tale proposito, l'art. 76, c. 7, L. 133/2008, nel quale si riporta che "è fatto divieto agli enti nei quali l'incidenza delle spese di personale è pari o superiore al 50% delle spese correnti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale";

- Verificato che, secondo l'appena citato art. 76 L. 133/2008, le spese correnti previste nel bilancio di previsione per l'anno 2020, così come risultanti dai documenti contabili relativi al bilancio di previsione 2020-2022 (ultimo approvato), ammontano a 1.781.249,94 euro e la previsione di spese del personale per il 2020 sono pari a 464.170,12 euro;
- Considerato il fatto che le spese del personale hanno subito una riduzione negli anni 2018 e 2019 per la cessazione di n. 3 dipendenti, per una spesa complessiva pari a complessivi 57.659,92 euro più gli oneri riflessi e che le assunzioni programmate non comportano un superamento del limite del 50% di cui si è detto in precedenza;
- Considerato che tale vincolo è stato rispettato anche per l'anno 2018;
- Considerato che la spesa per assunzioni flessibili, sulla base delle previsioni di cui all'art. 20 del DLgs n. 75/17, con la media del triennio è pari a 109.679,00 euro;
- Rilevata la capacità assunzionale del 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le eventuali quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate e, relativamente agli anni 2019 e 2020, le risorse che il Comune destina alla stabilizzazione dei lavoratori precari (art. 20 DLgs n. 75/17) e provenienti dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili riferite al triennio 2015/2017;
- Considerato che il Comune rientra nella fascia demografica dei comuni tra 1.000 e 1.999 abitanti, con un valore soglia spese del personale pari al 28,60%, sulla base delle previsioni del DL 34/2019 e del decreto 17.3.2020;
- Poiché il Comune si colloca nella fascia intermedia, in base ai dati del rendiconto 2018, con un indice del rapporto tra spesa del personale e entrate correnti pari al 30,18%;

- Dato atto che i Comuni collocati in fascia intermedia non possono peggiorare il rapporto suddetto e che tale rapporto, sulla base dell'ultimo consuntivo approvato relativo al 2019, è pari al 27,04%;
- Accertato, infine, che la proposta di delibera è in linea con i vincoli finanziari dell'Ente relativi al pareggio di bilancio e che l'Ente non si trova in condizioni di deficit strutturale, definiti ai sensi dell'art. 242 del TUEL;
- Considerato che il Comune, con le delibere del Consiglio Comunale n. 15 e della Giunta Comunale n. 50 del 15.3.2020 e del 23.6.2020, ha approvato il bilancio di previsione 2020-2022 e il conto consuntivo del 2019;
- Considerato, inoltre, che il Comune ha trasmesso alla BDAP i dati richiesti dall'art. 9, c. 1-quinquies del DL 113/2016;
- Preso atto dalla proposta di delibera che è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze del personale e che il Comune ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del DL 66/2014;
- Preso atto, inoltre, che è stato redatto il piano delle azioni positive e delle pari opportunità;
- Viste le deliberazioni delle Sezioni Autonomie della Corte dei Conti sul calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale, di cui alla proposta di delibera;
- Visti il Regolamento di Contabilità Armonizzato e lo Statuto del Comune;
- Visto l'allegato parere di regolarità tecnica e contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L.;
- Tutto ciò premesso, visto e verificato, il sottoscritto revisore esprime

## PARERE FAVOREVOLE

1. sulla modifica del programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2021-2023 e per l'annualità 2021, così come previste dalla proposta di delibera giuntale n. 17/2021;
2. sulla compatibilità economico-finanziaria e sul rispetto degli equilibri di bilancio delle spese programmate;
3. sulle assunzioni del relativo personale a tempo indeterminato, così come da proposta di delibera, nel rispetto degli obblighi relativi all'approvazione e alla trasmissione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato stabiliti dalla L. 160/16.

Il sottoscritto revisore

- 1) raccomanda che gli importi emergenti dal presente documento di programmazione del fabbisogno del personale siano recepiti nel bilancio di previsione triennale 2021-2023;
- 2) raccomanda infine 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.

Cagliari, lì 8.3.2021

**Il Revisore dei Conti**

**Dott. Christian Floris**

The image shows a handwritten signature in blue ink, which appears to read "Christian Floris". Overlaid on the signature is a circular official stamp. The stamp contains the text "CANTIERI DI CAGLIARI" at the top, "CANTIERI DI CAGLIARI" at the bottom, and "CANTIERI DI CAGLIARI" in the center. There is also some smaller, less legible text within the stamp.