

COMUNE DI SUELLI

Provincia di Sud Sardegna

Deliberazione della Giunta Municipale

N. 115

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 e piano annuale 2019. Rettifica deliberazione giunta comunale n. 76/2019.

L'anno duemiladiciannove, il giorno tredici, del mese di novembre alle ore 20:05 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		3	2

e con l'assistenza del Segretario Comunale Copersino Serena

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione presentata dal Responsabile del Servizio Personale;

RICHIAMATI:

- lo Statuto Comunale;
- il D.lgs. n. 267/2000 e ss. mm.ii.;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm.ii.;
- il Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 04.04.2019;
- il CCNL del 21.05.2018 relativo al Comparto Funzioni Locali per il triennio 2016-2018;
- 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;
- 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'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;
- 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 facoltà 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.";

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato [D.Lgs. n. 75/2017](#), il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato 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 di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

ATTESO che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

EVIDENZIATO che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

- "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".
- "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare;

RILEVATO CHE, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

ATTESO CHE in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, convivere sul presupposto che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

RIBADITO CHE:

- il Ptfp si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'articolo 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

- per effetto della recente riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;

- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e del Patto di stabilità, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs.n.165/2001;

- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;

- in merito, la Corte dei Conti - Sezione regionale per il Veneto, con la deliberazione n. 548/2018 ha offerto un'interessante ricostruzione del nuovo regime vincolistico introdotto dalle linee guida della Funzione pubblica approvate con il DM 8/5/2018;

- in base alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge 296/2006, ovvero il tetto di spesa 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015 e la media 2011-2013 per i restanti enti;

- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna o esterna in quanto l'istituto della mobilità è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa (in questo senso anche Cassazione Sez. Lavoro 12559/2017);

- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza:

- la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno;

PRESO ATTO, altresì, che il Ptfp si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del Ptfp è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

ATTESO CHE il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

RICHIAMATO l'articolo 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” per cui si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione: la comunicazione del Ptfp al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

ATTESO CHE la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'articolo 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

RILEVATO CHE nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

EVIDENZIATO CHE il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

RIBADITO CHE:

- il personale deve essere considerato il “valore aggiunto” dell'organizzazione;
- deve tendersi alla realizzazione di servizi con il massimo livello di efficienza ed efficacia e con costi minori possibili ;
- in tale logica, risulta fondamentale investire nelle risorse umane quali decisivi agenti e partner nell'attuazione dei programmi dell' Amministrazione comunale ;
- la gestione strategica del personale deve costituire una delle leve per la definizione, l'attuazione ed il supporto alle strategie dell' Ente ;
- il sistema organizzativo deve muoversi dinamicamente nella direzione degli obiettivi fissati dall' Amministrazione ;
- l' organizzazione dell' Ente deve evolversi in termini di governance, secondo logiche di rete e di sistema ponendo al centro dell' azione la soddisfazione del cittadino-utente ;
- occorre superare logiche autoreferenziali di organizzazione solo per Uffici e per Servizi ed aprirsi alle nuove esigenze, che devono svilupparsi secondo reti informatiche e di sistema, affrontando le problematiche in modo ampio e con riferimento intersettoriale e complessivo e non più solo per singole responsabilità e/o competenze specifiche ;
- la rete delle relazioni, delle informazioni, dell' organizzazione e dell' attività amministrativa dovrà governare l' avanzamento dei processi e delle azioni dell' Ente, che hanno sempre una complessità generale e di sistema ;
- il naturale punto di prospettiva è costituito dall' affermazione di valori di crescita, di sviluppo e di alto rendimento culturale, da sviluppare in percorsi di customer satisfaction interni ed esterni;

DATO ATTO che i responsabili dei servizi hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, come è stato dato atto con Deliberazione della Giunta Comunale n. 16/2019 del 08.02.2019. 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 da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017 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 2019/2020/2021 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 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 2019 e 2020, 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;

CONSIDERATO che risultano importanti novità legislative in materia di assunzioni che ridisegnano le capacità assunzionali ossia il D.L. n. 34/2019 "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi." convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 e in particolare l'art. 33 che stabilisce il criterio del rapporto percentuale fra la spesa di personale e le entrate correnti;

ASSUNTO che le nuove regole dettate dal D.L. n. 34/2019 non sono ancora operative, in quanto la loro entrata in vigore si concretizzerà solamente con l'emanazione dello specifico Decreto attuativo;

RICHIAMATA inoltre la L. 19 giugno 2019, n. 56 avente ad oggetto: "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" e in particolare l'art. 3, comma 8, che testualmente cita "al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

CONSIDERATO che nell'anno 2018 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 2019 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 2019 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 10/2019 del 29.03.2019;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2018 con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 17/2019 del 18.06.2019;

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 il comune ha rispettato il vincolo di cui all'articolo 1, comma 476, della legge n. 232/2016 sul conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;

VISTA la [deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 27/2014](#) sul calcolo dei risparmi derivanti da cessazioni che non sono stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni nel triennio precedente;

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 legge n. 145/2018;

VISTE le nuove possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del [D.Lgs. n. 75/2017](#);

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 per il triennio 2019/2021 di bandire concorsi interamente riservati al personale dell'ente nel tetto del 20% 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 l'accesso all'impiego approvato

come allegato al Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 31/2019 del 04.04.2019, 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 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;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

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](#), cd 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;

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;

RICHIAMATA la deliberazione n. 76/2019 con la quale è stata da ultimo rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Ente;

RITENUTO in attuazione del vigente art. 3, comma 5 sexies, del D.L. 90/2014 così come modificato dall'art. 14 bis, comma 1, lett. b) del D.L. 4/2019, di procedere a modificare il piano del fabbisogno del personale approvato con Deliberazione della Giunta Comunale n. 76/2019, tenendo conto delle modifiche al personale di ruolo che si sono verificate nell'anno in corso:

- pensionamento dell'Istruttore amministrativo Geom. Cau Fabio Ignazio a far data dal 01/09/2019, ultimo giorno di servizio 31/08/2019;
- mobilità interna dal Servizio Finanziario al Servizio Amministrativo dell'Istruttore contabile Rag. Argiolas Irene dal 01.09.2019;
- dimissioni volontarie dell'Agente di Polizia Locale Geom. Leoni Mauro, con decorrenza 01/10/2019 ultimo giorno di servizio 30.09.2019;
- ingresso in ruolo con superamento del periodo di prova del Collaboratore tecnico / Operaio Specializzato Sig. Cau Marco;

ASSUNTE le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta:

- Incremento orario di lavoro del profilo professionale Collaboratore Tecnico / Operaio Specializzato cat. B3 da 10 ore e 48' settimanali a 33 ore settimanali;
- Istituzione Ufficio di Staff alle dipendenze degli organi politici ai sensi dell'art. 90, D.Lgs. 267/2000 per 18 ore settimanali;
- copertura del posto di n. 1 unità profilo professionale Agente di Polizia Locale cat. C1 a tempo ridotto 18 ore settimanali (50%) mediante trasferimento della funzione i) di cui all'art. 14, comma 27, DL 78/2010, afferente il servizio di Polizia Locale del Comune di Suelli all'Unione dei Comuni della Trexenta da formalizzare con deliberazione del Consiglio Comunale;

VISTA la certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2019/2021 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 2017 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 nel bilancio preventivo 2019 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

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

VISTA l'attestazione del responsabile del servizio finanziario con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di lavoro flessibile e quantificato in € 109.679,00 il limite di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2019;

CONSIDERATO che l'ente ha approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 16/2013 del 10.03.2013 il piano di azioni positive aggiornato per il triennio 2017/2019 con Deliberazione n. 11/2017 del 16.02.2017 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;

VISTO il parere favorevole reso 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 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, il piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2019-2021 e per l'anno 2019;
- 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 2019 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:
 - Incremento orario di lavoro del profilo professionale Collaboratore Tecnico / Operaio Specializzato cat. B3 da 10 ore e 48' settimanali a 33 ore settimanali;
 - copertura del posto di n. 1 unità profilo professionale istruttore contabile cat. c a tempo pieno 36 ore settimanali mediante concorso pubblico per titoli ed esami ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56;
 - copertura del posto di n. 1 unità profilo professionale Istruttore Direttivo Tecnico cat. D1 a tempo ridotto 33 ore settimanali (91,66%) mediante concorso pubblico per titoli ed esami ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019, n. 56;
 - copertura del posto di n. 1 unità profilo professionale Agente di Polizia Locale cat. C1 a tempo ridotto 18 ore settimanali (50%) mediante trasferimento della funzione i) di cui all'art. 14, comma 27, DL 78/2010, afferente il servizio di Polizia Locale del Comune di Suelli all'Unione dei Comuni della Trexenta da formalizzare con deliberazione del Consiglio Comunale;
 - Istituzione Ufficio di Staff alle dipendenze degli organi politici ai sensi dell'art. 90, D.Lgs. 267/2000 per 18 ore settimanali;
- V. 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:

Categoria	Profilo professionale	Posti coperti		Posti previsti	
		Part time	Full time	Part time	Full time
D	Istruttore Direttivo Contabile	-----	1	-----	-----
	Istruttore Direttivo tecnico	-----	-----	1	-----
	Istruttore direttivo socio educativo	-----	1	-----	-----
	Operatore Sociale Pedagogista	1	-----	-----	-----
C	Istruttore Amministrativo	1	1	-----	-----
	Istruttore Amministrativo - Contabile	-----	1	-----	-----
	Istruttore Contabile	-----	-----	-----	1
	Istruttore Tecnico	-----	1	-----	-----
	Istruttore di Polizia Locale	-----	-----	1	-----
	Ufficio di Staff	-----	-----	1	-----

B3	Operaio Specializzato	1	-----	-----	-----
TOTALI		4	5	1	1

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

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

X. 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.

XII. Di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

XIII Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.



COMUNE DI SUELLI

PROVINCIA DI SUD SARDEGNA

DELIBERA GIUNTA COMUNALE

N. 115 del 13/11/2019

OGGETTO:

Programmazione del fabbisogno di personale 2019/2021 e piano annuale 2019. Rettifica deliberazione giunta comunale n. 76/2019.

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).