

# **COMUNE DI SUELLI**

**Provincia di Sud Sardegna**

## **Deliberazione della Giunta Municipale**

**N. 76**

**OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2019/2021 E PIANO ANNUALE 2019**

L'anno duemiladiciotto, il giorno quindici, del mese di ottobre alle ore 19:59 in Suelli e nella Nei pressi della Biblioteca Comunale

### **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

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2019/2021 E PIANO ANNUALE 2019**

**LA GIUNTA COMUNALE**

VISTO l'art. 39 della [legge n. 449/1997](#), cd 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](#), cd 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";

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.

-

EVIDENZIATO che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul SICO, che potrà nel tempo ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

PRESO ATTO che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

- a) quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es: Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);
- b) quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

ATTESO che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere sul presupposto che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno,

## Delibera n. 76 del 15/10/2018

le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

DATO ATTO 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;

PRESO ATTO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

PRESO ATTO, ALTRESI' 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;

PRESO ATTO di quanto statuito dai magistrati contabili della Puglia, i quali, con la deliberazione 111/2018, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo il 31 luglio, hanno evidenziato che le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del d.lgs 165/2001 e affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile ..... e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

ATTESO che, come evidenziato dai magistrati contabili, il tetto di spesa degli enti locali soggetti al patto di stabilità è individuato dall'articolo 1, comma 557-quater nel valore medio del triennio 2011/2013;

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. 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;

## Delibera n. 76 del 15/10/2018

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 dissestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati 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 triennio precedente non utilizzate 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 delle spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017;

CONSIDERATO che nell'anno 2017 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 2018 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che l'ente ha rispettato nell'anno 2017 i vincoli del pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato entro il 31 marzo 2018, giusta ricevuta trasmessa dalla RGS del 20.03.2018;

CONSIDERATO il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio è previsto anche per l'anno 2018 sulla base dei dati approvati con delibera del Consiglio Comunale n. 17 del 25.07.2018 di salvaguardia equilibri di bilancio, e in relazione alla certificazione semestrale sul pareggio trasmessa con nota del 25.07.2018;

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 2018/2020 in data 01.03.2018 Consiglio Comunale n. 4;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2017 in data 30.05.2018, Consiglio Comunale n. 12;

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 30.05.2018, contestualmente al rendiconto di gestione, sono stati approvati i documenti relativi al conto economico ed allo stato patrimoniale;

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;

CONSIDERATO che con delibera n. 91 del 07.11.2017 questa Giunta ha attestato l'assenza di personale in eccedenza;

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 proroghe delle stabilizzazioni di cui al D.L. n. 101/2013 fino al 31 dicembre 2018 disposte dal comma 426 della citata [legge n. 190/2014](#);

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 le modalità di assunzione agli

## Delibera n. 76 del 15/10/2018

impieghi, i responsabili di posizione dovranno provvedere con propri atti 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;

VISTA la propria deliberazione n. 65 del 30.08.2018 avente ad oggetto: "resa atto della richiesta di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età con diritto a pensione di vecchiaia del dipendente comunale a tempo indeterminato Geom. Sergio Cirina Categ. D.1 giuridico e D.5 economico con la qualifica di "Istruttore Direttivo Tecnico" in atto in servizio presso l' Area Tecnica, a far data dal 01/10/2018 ( ultimo giorno di servizio 30/09/2018)";

CONSIDERATO che è necessario rafforzare i settori che sono preposti allo svolgimento dei servizi sociali ed alla erogazione dei servizi culturali e scolastici;

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;

RISCONTRATO che nell'anno 2018 si è verificata la cessazione di personale in dotazione organica a tempo pieno ed indeterminato nei termini di cui al prospetto che segue:

PROFILO PROFESSIONALE	CESSATO IL	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO CAT. D	30/09/2018.	23.980,34 + ONERI RIFLESSI

RITENUTO di definire la capacità assunzionale disponibile come di seguito indicato:

Descrizione	Importo annuale	Quota utilizzabile	Utilizzabile dal
Cessazioni anno 2018	23.980,34	100,00%	2019

RITENUTO, pertanto, di poter procedere alla implementazione della provvista professionale relativa all'Area Tecnica ed all'Area Socio-Culturale mediante utilizzo del turn over come determinatosi in virtù della cessazione avvenuta nel corso dell'esercizio 2018 per la copertura dei seguenti posti:

- Istruttore direttivo tecnico categoria D1 - Part-Time al 50%

RITENUTO di implementare il programma assunzionale altresì mediante incremento orario del rapporto di lavoro part-time della dipendente: Porru Federica - Operatore Sociale Pedagogista cat. D1 con passaggio da 15 a 33 ore;

ASSUNTE le proposte avanzate dai Responsabili di Servizio, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta;

VALUTATO che appare necessario procedere alle corrispondenti modifiche della dotazione organica;

VISTA certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario con la quale si attesta che le assunzioni di cui al programma per il triennio 2019/2021 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;

VISTA la certificazione del Responsabile Servizio Personale con la quale si attesta che nel consuntivo 2017 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

## Delibera n. 76 del 15/10/2018

VISTA la certificazione del Responsabile Servizio Personale con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2018 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

VISTE le attestazioni sul rispetto dei vincoli finanziari del collegio dei Revisori Unici dei Conti;

VISTO che nell'anno 2018 sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendenti con una spesa di euro ;

CONSIDERATO che ai fini delle cd 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 in data 16.02.2017 il 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 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 l'attestazione del responsabile del servizio finanziario con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di lavoro flessibile relative al 2009 e quantificate in € 109.679,00 il limite di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2019;

CONSIDERATO che per la programmazione delle assunzioni flessibili si provvederà con specifico atto;

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](#);

### 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 programma 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 programma 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 i Responsabili di Posizione organizzativa interessati a dare corso alle relative procedure:
- 
- VI. 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	N° POSTI		
		TEMPO PIENO	TEMPO PARZIALE	TOTALE
D	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
	Istruttore direttivo tecnico	0	1	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

Delibera n. 76 del 15/10/2018

	Istruttore di Polizia Locale	0	1	1
B	Operaio specializzato	0	1	1
				11

- 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.



# **COMUNE DI SUELLI**

**PROVINCIA DI SUD SARDEGNA**

## **DELIBERA GIUNTA COMUNALE** **N. 76 del 15/10/2018**

OGGETTO:

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE 2019/2021 E PIANO ANNUALE 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).*



**Christian Floris – Dottore Commercialista Revisore Legale**

**Via Villacidro 1 – Monserrato (CA)**

**COMUNE DI SUELLI**

**(Provincia Sud Sardegna)**

**OGGETTO: PARERE RELATIVO ALL'APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI  
2019/2021 E DEL PIANO ANNUALE 2019**

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

- Ricevuta via pec in data 25.9.2018 la proposta di delibera della Giunta Comunale n. 76 del 18.9.2018, avente ad oggetto: approvazione piano triennale assunzioni di personale 2019/2021 e piano annuale 2019;
- Rilevato che il Comune ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale con delibera della Giunta Comunale n. 91 del 7.11.2017;
- Rilevato, inoltre, che il Comune ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2017, come risulta dall'attestazione a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria, inviata con modalità telematiche entro i termini di legge alla Ragioneria Generale dello Stato il 20.3.2018 e che il bilancio di previsione 2018-2020 è improntato al medesimo risultato;
- Richiamato il DL 50/17 che prevede, per i Comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e i 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi nell'ultimo triennio, un'elevazione della percentuale della spesa relativa al turn-over del personale fino al 100%;

- Richiamato, inoltre, che la percentuale del 100% è riferita anche ai risparmi derivanti da cessazioni di vigili destinate a nuove assunzioni di vigili;
- 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;
- Rilevato, inoltre, che nell'anno 2018 si è verificata la cessazione di personale in dotazione organica a tempo pieno e indeterminato di un profilo professionale Istruttore Tecnico Direttivo, cat. D;
- Preso atto che il Comune ha rispettato il vincolo sul conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali, di cui all'art. 1, c. 476, L. 232/2016;
- Preso atto dell'approvazione del bilancio di previsione 2018/2020 e del rendiconto di gestione 2017, rispettivamente in data 1.3.2018 (delibera del Consiglio Comunale n. 4) e in data 30.5.2018 (delibera del Consiglio Comunale n. 12), con la relativa trasmissione dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dall'approvazione, ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies, del DL 113/16);
- Ricordato che i termini di approvazione e di trasmissione delle amministrazioni pubbliche testé richiamati valgono anche per il bilancio consolidato, in difetto del rispetto dei quali non è possibile procedere a nuove assunzioni di personale;

- Rilevata l'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, c. 1 del DLgs 198/16, con deliberazione n. 16 del 10.03.2016, successivamente aggiornato con deliberazione n. 11 del 16.02.2017 e la redazione del piano delle performance;
- Preso atto dell'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett. c, DL n. 66/14);
- Accertato che la proposta di delibera è in linea con i vincoli finanziari dell'Ente relativi al pareggio di bilancio;
- 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.

### **ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

1. sull'approvazione del programma delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2019-2021 e per l'annualità 2019;
2. sulla compatibilità economico-finanziaria e sul rispetto degli equilibri di bilancio delle spese programmate;
3. sull'assunzione, a partire dall'anno 2019, 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 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.

Suelli, lì 3.10.2018

**Il Revisore dei Conti**

**Dott. Christian Floris**

A handwritten signature in blue ink, which appears to read "Christian Floris", is written over a circular blue ink stamp. The stamp contains the text "ORDINE DEI REVISORI COMMERCIALI DELLA PROVINCIA DI CAGLIARI" around the perimeter and "Dott. Christian Floris" in the center.