



COMUNE DI BUGGERU

PROVINCIA SUD SARDEGNA

COPIA

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 73 del 20-11-2019

Oggetto: PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

L'anno duemiladiciannove il giorno venti del mese di novembre alle ore 16:12, nella sala consiliare del Comune, **convocata dal Sindaco**, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei Sigg.

Cappelli Laura	P	Sindaco	
Atzei Riccardo	P	Vice Sindaco	
Andreuccetti Martina Rita	P	Assessore	
Chessa Massimo	P	Assessore	
Spada Simona	A	Assessore	

Totale presenti n. 4 e Totale assenti n. 1.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale Dott.ssa Copersino Serena.

IL Sindaco

constatato legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

IL SINDACO

RICHIAMATI:

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

responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

- l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che dispone: “6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”;*

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

DATO ATTO che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale 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:

1. “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.

1. “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 mission 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:

⑩ analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);

⑩ 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, 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 essere 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, 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;

PRESO ATTO di quanto statuito dalla Corte dei Conti sezione regionale della Puglia, che con la deliberazione n. 111/2018/PAR ha fornito indicazioni in merito alla redazione dei Piani triennali dei fabbisogni di personale (PTFP) chiarendo che per "spesa potenziale massima" della dotazione organica, così codificata dalle linee di indirizzo del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate in Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018, si debba far riferimento al contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006: per i comuni sopra i 1.000 abitanti si deve, quindi, rispettare la media delle spese di personale del triennio 2011/2013, mentre per i comuni fino a 1.000 abitanti si dovrà rispettare il "tetto" dell'anno 2008;

VISTA la propria deliberazione n. 50 del 31.08.2019 recante " Programma fabbisogno di personale triennio 2019-2021 - Il aggiornamento" con la quale è stata da ultimo rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Ente e verificato che non supera la dotazione di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa previsti ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti o 562 della legge 296/2006 che per il comune di Buggerru è la media delle spese di personale del triennio 2011/2013;

VISTI:

⑩ l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 stabilisce che "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.*";

⑩ l'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000 recante Testo Unico sull'ordinamento degli enti locali stabilisce che "*Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";

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

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

⑩ pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

⑩ i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;

⑩ tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RICHIAMATI, in particolare, i commi 557-557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), come da ultimo modificati dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 31

maggio 2010, n. 78 (convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122) i quali prevedono, per gli enti locali soggetti a patto, che:

⑩ ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi e dell’IRAP con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia”* (comma 557);

⑩ costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all’articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all’ente”* (comma 557-bis);

⑩ in caso di mancato rispetto dell’obbligo di riduzione delle spese di personale rispetto all’anno precedente scatta il divieto di assunzioni (comma 557-ter);

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

⑩ l’articolo 3, comma 5, il quale testualmente recita: *Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. ...Omissis... A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile. ...Omissis... Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all’articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo;*

⑩ l’articolo 3, comma 5 bis, che aggiunge il comma 557-quater all’articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 del seguente tenore: *“Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”;*

⑩ l’articolo 3, comma 6, il quale testualmente recita: *“I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo”;*

⑩ l’articolo 3, comma 5-quater ove si prevede che *“fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell’80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell’anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall’anno 2015”;*

RICHIAMATO, altresì, l’art. 1, comma 228, Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) nella sua formulazione originaria secondo *“Le amministrazioni di cui all’articolo 3, comma 5, del decreto-legge*

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

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

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

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

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

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

⑩ per gli anni 2017 e 2018 gli enti locali con popolazione superiore ai 1.000 abitanti potranno assumere nel limite 75% della spesa sostenuta per il personale cessato l'anno precedente qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

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

⑩ che avranno rispettato il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente;

⑩ il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (D.M. 10 aprile 2017) di cui all'articolo 263, comma 2, del d.lgs. 267/2000.

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

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

DATO ATTO che:

⑩ questa Amministrazione conta, alla data del 31.12.2018, un numero di abitanti pari a 1056 (certificazione allegata) con una dotazione organica effettiva che vede n. 10 dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente;

⑩ che pertanto al 31.12.2018 il rapporto dipendenti – popolazione del Comune di Buggerru è di 1/106 quindi **superiore** al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000 (D.M. 10 aprile 2017 concernente i rapporti dipendenti-popolazione validi per gli enti dissestati e in pre-dissesto per il triennio 2017- 2019), che per gli enti della fascia demografica 1.000 – 1.999 abitanti, cui appartiene il Comune di Buggerru, è stabilito in 1/128;

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

VISTA l'attestazione del responsabile del servizio finanziario con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di personale relative al triennio 2011-2013 e quantificato in € 558.109,34 il limite di spesa di personale per l'anno 2018, come risulta dal seguente conteggio:

SPESE TRIENNIO PRECEDENTE		
2011	2012	2013
631147,38	530560,9	512619,74
MEDIA TRIENNIO		558109,34

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

DATO ATTO che dal 1 gennaio 2019 cessa di avere efficacia la disciplina contenuta nell'art. 1, comma 228, della legge di Bilancio 2016 (l. n. 208/2015), di conseguenza riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, del D.L. 90/2014 secondo cui la predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura del 100 per cento;

EVIDENZIATO che la disposizione in parola non prevede alcuna distinzione tra gli enti sulla base del rapporto tra dipendenti e popolazione o su quello tra spesa del personale ed entrate correnti: essa si applica a tutti gli enti;

CONSIDERATO che è stata pubblicata sulla G.U. n. 75 del 29 marzo 2019, la legge n. 26/2019, di conversione del d.l. 4/2019, che interviene sulla disciplina vigente in materia di facoltà assunzionali, di cui al d.l. 90/2014 ed in particolare:

- ⑩ con l'articolo 14-bis:
 - ⑩ viene modificato l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;
 - ⑩ viene aggiunto il comma 5-sexies all'articolo 3 del d.l. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali, nel triennio 2019-2021, di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
 - ⑩ viene aggiunto il comma 5-septies all'articolo 3 del d.l. 90/2014, prevedendo che i vincitori dei concorsi banditi dalle Regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni e che tale disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi;
- ⑩ l'articolo 14-ter (Utilizzo delle graduatorie concorsuali) amplia, rispetto a quanto attualmente previsto, la possibilità di utilizzo delle graduatorie concorsuali per l'accesso al pubblico impiego, per cui mediante la modifica dell'**articolo 1, comma 361, della legge 145/2018**, le graduatorie delle procedure concorsuali delle pubbliche amministrazioni, bandite dopo il 1° gennaio 2019, potranno essere impiegate non solo per la copertura dei posti messi a concorso ma anche:
 - ⑩ per la copertura dei posti che si rendono disponibili a seguito della mancata costituzione o della estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori (entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito);
 - ⑩ facoltativamente, per effettuare assunzioni di soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio, quali disabili (ex artt. 3 e 18 della legge 68/1999) e vittime del terrorismo e della criminalità organizzata o loro familiari (ex art. 1 della legge 407/1998), sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso. Tali assunzioni avvengono entro i limiti percentuali previsti dalla normativa vigente in materia e comunque in via prioritaria rispetto alle Convenzioni previste dall'art. 11 della legge 68/1999.

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:

NOMINATIVO	CESSATO IL	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA
OPERAIO CAT. B2	06/08/2018.	€ 28.269,44
		€ 28.269,44

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Personale n. 62 del 22/04/2019 si è proceduto all'assunzione a tempo indeterminato e parziale (45%) di un istruttore direttivo amministrativo-contabile in attuazione della deliberazione di G.C. n. 88 del 14/12/2018 recante "Programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021";

RISCONTRATO che nel corso del 2019 si è verificata la cessazione di personale in dotazione organica a tempo indeterminato nei termini di cui al prospetto che segue:

PROFILO	DATA DELLA CESSAZIONE	RETRIBUZIONE ANNUA LORDA
ESECUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B2	31/07/19	€ 21.098,74
ESECUTORE AMMINISTRATIVO CAT. B3	31/07/19	€ 21.889,80
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO ED ELETTORALE CAT. C2	31/07/19	€ 23.808,85
ASSISTENTE UFFICIO TECNICO CAT. B6	30/09/19	€ 23.118,42
		€ 89.915,81

RITENUTO di definire la capacità assunzionale disponibile per il 2019 relativa alle cessazioni 2019 del Comune di Buggerru, come di seguito indicato:

Descrizione	Importo annuale	Quota utilizzabile	Utilizzabile dal
Cessazioni anno 2019	€ 89.915,81	100,00%	2019

DATO ATTO che non si rilevano in questo Ente resti assunzionali utilizzabili per nuove assunzioni;

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Personale n. 119 del 30/07/2019 si è proceduto all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un istruttore amministrativo-contabile in attuazione della deliberazione di G.C. n. 33 del 24/05/2019 recante "Programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021 - aggiornamento";

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Personale n. 127 del 08/08/2019 si è proceduto all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un istruttore amministrativo-contabile in attuazione della deliberazione di G.C. n. 33 del 24/05/2019 recante "Programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021 - aggiornamento";

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Personale n. 150 del 01/10/2019 si è proceduto all'assunzione a tempo pieno ed indeterminato di un istruttore amministrativo-contabile in

attuazione della deliberazione di G.C. n. 33 del 24/05/2019 recante "Programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021 - aggiornamento";

DATO ATTO che con determinazione del Responsabile del Personale n. 137 del 02/09/2019 si è proceduto all'incremento della percentuale part-time dal 45% al 70% dell'istruttore direttivo amministrativo-contabile, categoria D1, in attuazione della deliberazione di G.C. n. 50 del 31/08/2019 recante "Programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021 - Il aggiornamento";

DATO ATTO che si sta espletando la procedura concorsuale volta alla copertura di n. 1 posto di Istruttore di vigilanza, categoria C1, da assumere mediante contratto a tempo indeterminato e parziale (70%), in attuazione della G.C. n. 50 del 31/08/2019 recante "Programma fabbisogno del personale triennio 2019/2021 – Il aggiornamento";

RITENUTO, pertanto, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, nei limiti consentiti in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, come di seguito indicato:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
-	-	-	-	-	-

PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
-	-	-	-	-	-

PIANO ASSUNZIONI 2022					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
-	-	-	-	-	-

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

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle

DELIBERA DI GIUNTA n.73 del 20-11-2019 COMUNE DI BUGGERRU

eccedenze di personale, come sopra descritto;

- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018, come risulta dall'attestazione a firma del Responsabile dell'Area Finanziaria che è stata trasmessa con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato entro il 31.03.2019 ed il bilancio di previsione 2019-2021 è improntato al medesimo risultato ;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell'anno 2018 è stata inferiore a quella media del triennio 2011/2013;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. ** del **.11.2019;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett.c., D.L. n. 66/2014);
- ha approvato il bilancio di previsione 2019/2021, il rendiconto di gestione 2018 ed ha provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dall'approvazione (articolo 9, comma 1 quinquies, del DL 113/2016).

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

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

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

QUALIFICHE FUNZIONALI	CAT. GIUR.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE
ISTRUTT. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CONTABILE	D		1	1
AGENTE POLIZIA LOCALE	C	1	1	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	C	2		2
ISTRUTTORE TECNICO	C	2		2
OPERAIO	B	1		1
OPERATORE AMMINISTRATIVO	A	2		1
TOTALE		8	2	10

DATO ATTO che il valore finanziario della suddetta dotazione organica comprensiva dei fabbisogni programmati non supera la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa previsti;

RITENUTO, inoltre, in un'ottica che mira alla massima flessibilità nell'organizzazione e nella gestione delle risorse umane della pubblica amministrazione, di indicare altresì la "provvista professionale" complessivamente necessaria in relazione ai compiti da svolgere ed ai servizi da erogare, intesa come insieme di rapporti di lavoro di varia tipologia (a tempo determinato, comando, distacco, convenzione ex art. 14 etc.) dinamicamente costituiti con l'amministrazione comunale in un dato momento storico, a prescindere quindi da un corrispondente posto formalmente definito in un atto assimilabile alla dotazione organica:

⑩ ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE con contratto di lavoro a tempo pieno presso altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, inquadrato in categoria D3, collaborazione programmata sino al 31/12/2020;

DATO ATTO che è intenzione dell'amministrazione di continuare ad avvalersi anche per il 2020 di un dipendente di categoria D3 con contratto di lavoro subordinato a tempo pieno presso altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004, al fine di prevedere un periodo di affiancamento che consenta al dipendente che sarà assunto di subentrare gradualmente nello svolgimento dell'attività professionale, di entrare in sintonia con gli altri dipendenti ed individuare le rispettive responsabilità mansionali all'interno dell'ufficio, e con il duplice scopo di metterlo nelle condizioni di destreggiarsi in un'attività già avviata e con una struttura organizzativa a lui estranea, nonché di garantire ai cittadini il mantenimento della qualità delle prestazioni ricevute;

RITENUTO pertanto di implementare la provvista professionale di cui sopra prevedendo l'assunzione a tempo determinato per mesi 12 di un ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE con contratto di lavoro a tempo pieno presso altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, inquadrato in categoria D3, collaborazione programmata sino al 31/12/2020;

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

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

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del

decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi e' fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonche' per le spese sostenute per lo svolgimento di attivita' sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non puo' essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalita' nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuita' dell'attivita' di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unita' di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attivita'; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilita' erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalita' previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo e' computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalita' nel triennio 2007-2009.

VISTA l'attestazione del responsabile del servizio finanziario con la quale è stata effettuata una ricognizione delle spese di lavoro flessibile relative al 2009 e quantificato in € 10.572,29 il limite di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2020;

DATO ATTO che sono rispettati i limiti di spesa relativi al lavoro flessibile stabiliti dalla normativa vigente, come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario con l'apposizione del parere di regolarità contabile;

RICHIAMATI:

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

mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.”;

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

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

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

RISCONTRATO che non sussistono condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

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

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

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

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica sulla proposta della presente deliberazione, ai sensi dell’articolo 49 del TUEL, da parte del Responsabile del Personale;

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

VISTI:

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

PROPONE

DELIBERA DI GIUNTA n.73 del 20-11-2019 COMUNE DI BUGGERRU

1. Di stabilire, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività, il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, nei limiti consentiti in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale, come di seguito indicato:

PIANO ASSUNZIONI 2020					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
-	-	-	-	-	-

PIANO ASSUNZIONI 2021					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
-	-	-	-	-	-

PIANO ASSUNZIONI 2022					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
-	-	-	-	-	-

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

QUALIFICHE FUNZIONALI	CAT. GIUR.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE
ISTRUTT. DIRETTIVO AMMINISTRATIVO - CONTABILE	D		1	1
AGENTE POLIZIA LOCALE	C	1	1	2
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO-CONTABILE	C	2		2
ISTRUTTORE TECNICO	C	2		2
OPERAIO	B	1		1
OPERATORE AMMINISTRATIVO	A	2		1
TOTALE		8	2	10

3. di implementare la provvista professionale di cui sopra prevedendo l'assunzione a tempo determinato per mesi 12 di un ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO-CONTABILE con contratto di lavoro a tempo pieno presso altro ente ai sensi dell'art. 1, comma 557, L. n. 311/2004, inquadrato in categoria D3, collaborazione programmata sino al 31/12/2020;

4. di dare atto che il valore finanziario della suddetta dotazione organica comprensiva dei fabbisogni programmati non supera la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa previsti;

DELIBERA DI GIUNTA n.73 del 20-11-2019 COMUNE DI BUGGERRU

5. di stabilire in via generale che la sostituzione di personale cessato dal servizio successivamente alla presente deliberazione, possa essere esperita mediante ricorso alla mobilità tra Enti, ai sensi dell'art.30 del D.Lgs.165/2001, senza ulteriori integrazioni del piano occupazionale e nel rispetto comunque dei vincoli di spesa vigenti;
6. di autorizzare per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 conv. in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
8. di dare atto che non sussistono condizioni di eccedenza o di soprannumero di personale;
9. di demandare al Responsabile del Personale l'attuazione del suddetto piano, previa ulteriore ricognizione e verifica delle condizioni legittimanti previste dalla legge;
10. di dare atto che sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente;
11. di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 1° aprile 1999, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 31 marzo 2001, n. 165;

PARERI RILASCIATI AI SENSI DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000 N° 267

G.M. 73 del 20-11-2019

Oggetto:PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 (sostitutivo dell'art. 53 della L. 142/90, come modificato dall'art. 17, comma 85 della legge 15 maggio 1997 n. 127), **SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**, sotto il profilo TECNICO, sul succitato provvedimento.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
F.to Dott.ssa Silanus Chiara

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE E DI ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 151, comma 4, e art. 153 comma 9 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, si appone il **visto di regolarità' contabile** sul provvedimento citato.

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
F.to Dott.ssa Silanus Chiara

LA GIUNTA COMUNALE

Fatta propria la proposta di deliberazione suindicata, corredata dai pareri espressi ai sensi del D.Lgs. 18/08/2000 n° 267 (testo unico delle leggi sull'ordinamento degli EE. LL.) in merito alla regolarità tecnica contabile,

A votazione unanime palesemente espressa;

DELIBERA

1. di recepire e approvare facendo integralmente propria a ogni effetto di legge, la suindicata proposta di deliberazione;
2. di dare atto che la prefata proposta costituisce parte integrante e sostanziale del presente dispositivo deliberatorio.
3. di dichiarare la presente con separata votazione unanime, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 c. 4 del D.Lgs n° 267/2000

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

IL Sindaco

F.to Ing. Cappelli Laura

Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Copersino Serena

Oggetto:PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2020-2022

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme relazione del messo comunale, si certifica che il presente verbale è stato affisso all'ALBO pretorio del Comune il giorno **28-11-2019** al numero **623** per la prescritta pubblicazione di 15 giorni consecutivi, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 124 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267.

BUGGERRU, LI 28-11-2019

Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Copersino Serena

ESTREMI DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

Per intervenuta dichiarazione di IMMEDIATA ESECUTIVITA'.

Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Copersino Serena

ESTREMI DI CONFORMITA'

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

BUGGERRU, LI' 28-11-2019

IL FUNZIONARIO