



COMUNE DI SERRAMANNA

Provincia del Sud Sardegna

Verbale di deliberazione della Giunta Comunale

DELIBERAZIONE N.° 54/2019		Del 13-05-2019
Oggetto		
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE – 2019/2021 – DOTAZIONE ORGANICA		
L'anno duemiladiciannove addì 13 del mese di Maggio alle ore 14:45 , presso la Sede Municipale si è riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco.		
Risultano all'appello:		
SERGIO MURGIA	SINDACO	Presente
MARISTELLA PISANO	ASSESSORE	Presente
ANNA LUANA TOCCO	ASSESSORE	Assente
GUIDO CARCANGIU	ASSESSORE	Presente
GIULIO COSSU	ASSESSORE	Presente
MARIANO ORTU	ASSESSORE	Presente
TOTALE Presenti: 5		Assenti: 1
Assume la Presidenza il Sindaco MURGIA SERGIO .		
Assiste in qualità di Segretario Comunale D.SSA COPERSINO SERENA .		
Riconosciuto legale il numero dei presenti il Sindaco dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.		

LA GIUNTA COMUNALE

RICHIAMATA la proposta di deliberazione n. 56 del 07/05/2019 con la quale è stato elaborato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2019/2021 in base alla indicazioni ricevute dal Sindaco con nota n. 5542 DEL 28/03/2019;

RILEVATO che nella proposta richiamata si evidenzia l'impossibilità di garantire tutte le richieste formulate in quanto al di fuori dei limiti della normativa vigente e, contemporaneamente, si chiede all'Amministrazione di pronunciarsi su alcune opzioni contenute nella stessa proposta;

DATO ATTO che l'Amministrazione, tramite il Segretario Comunale, il giorno 08/05/2019 ha fornito le opportune indicazione come di seguito formulate:

- non potendo garantire il rispetto delle quote previste per poter effettuare contemporaneamente sia una progressione verticale, sia una stabilizzazione, decide di optare per riservare, sulla base delle previsioni del D.Lgs n. 75/2017, il 20% delle cat. D al concorso interamente riservato al personale interno al fine di valorizzare le professionalità e giudicando tale scelta positiva per l'andamento complessivo della propria attività;
- decide di non dare corso all'assunzione dell'Istruttore Amministrativo/Contabile – cat. D ai sensi dell'art. 110 comma 1 del Tuel per mancanza dei requisiti previsti dalla legislazione vigente;

PRESO ATTO delle nuove indicazione formulate dall'Amministrazione;

RITENUTO, pertanto procedere a una nuova proposta di Piano Triennale del Fabbisogno – Dotazione Organica con relativa spesa potenziale;

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, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica può essere variata 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, il Ministero della Pubblica Amministrazione in data 8 maggio 2018, ha emanato le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

RILEVATO che l'ente dà atto con il seguente provvedimento, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 che non risultano 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, compatibilmente con le disponibilità di bilancio;

EVIDENZIATO che, come in precedenza anticipato, il D.Lgs. n.75/2017 e le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche hanno introdotto alcune importanti novità in materia di dotazione organica e piano delle assunzioni come di seguito illustrate:

- art. 6, comma 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”;

- art. 6, comma 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”;*
- art. 6, comma 4: *“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”;*
- art. 6, comma 6: *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;*

VALUTATO CHE:

- le relazioni dei Responsabili dell'Area Amministrativa, Finanziaria e Socio Assistenziale formulate sulla base delle previsioni di cui all'art. 6, del [D.Lgs. n. 165/2001](#), delle Linee Guida per la programmazione del fabbisogno acquisite al Protocollo Generale nn. 1434/2019, 1580/2019 e 1610/2019, avanzano con la dovuta motivazione la richiesta dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali della struttura dallo stesso diretta;
- tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente; che non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative.
- solamente nel 2018 sono cessati n. 8 dipendenti di cui n. 2 per mobilità volontaria e nel 2019 si prevedono altre n. 5 cessazioni;
- dall'esame della dotazione in essere si rileva che la media dell'età dei dipendenti al 31/12/2018 è pari a 55 anni;
- in base al Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, il rapporto tra la media dei dipendenti e popolazione risulta pari a 56,79 dipendenti (abitanti 9030/159), a fronte di **39** dipendenti in servizio al 31/12/2018;
- le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative ai profili professionali che vanno a ricoprire posti di personale cessato dal servizio in settori di rilevanza strategica e indispensabili al corretto svolgimento dei compiti istituzionali;
- è emersa la necessità di potenziare le attività sulla base della rilevazione dei nuovi procedimenti amministrativi, del loro numero e della loro complessità;
- l'Amministrazione comunale, come sopra precisato, ha comunicato la modifica alla programmazione che ritiene necessaria prevedendo, tra l'altro, l'attivazione di una progressione verticale ai sensi dell'art. 22 – comma 15 del D.Lgs 75/2007 e l'assunzione di 2 cat. D ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs 267/2000;
- 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;

RITENUTO necessario, con riferimento a quanto sopra, di individuare sia le limitazioni di spesa vigenti, sia le facoltà assunzionali per questo Ente che così si dettagliano:

A) Contenimento della spesa di personale

B) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

C) Lavoro flessibile

D) Dotazione organica

E) Categorie protette

F) Progressioni Verticali

A. Contenimento della spesa di personale

Art. 1, comma 557, 557 bis e 557 quater della legge n. 296/2006

- Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;
- ai fini dell'applicazione del comma 557 quater, a decorrere dal 2014, gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il valore da rispettare delle spese di personale con riferimento alla media dei triennio 2011/2013;

A1. Situazione dell'Ente

- la spesa di personale calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 di € 2.081.737,58, come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati predisposti a consuntivo, per l'anno 2018 e per il bilancio di previsione 2019/2021 in fase di predisposizione;

B. Facoltà assunzionali a tempo indeterminato

- Art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 come modificato dall'art. 4, comma 3 della legge 125/2015, di conversione del decreto-legge 78/2015, prevede che la facoltà di assumere è fissata nella misura del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018 (diventato poi 2019 in quanto fino al 2018 era applicabile l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015).
- **Legge 114/2014, di conversione del decreto legge 90/2014**, e [deliberazione della Sezione autonomie della Corte dei Conti n. 27/2014](#): per la programmazione 2019/2021 si potranno utilizzare i resti del triennio 2016/2018 sulla base delle cessazioni 2015/2017, oltre la capacità assunzionale di competenza 2019 a valere nel 2020;
- **Legge n.26 del 28 marzo 2019 di conversione del DL 4/2019**, l'art. 14 bis amplia le capacità assunzionali a tempo indeterminato con la estensione a 5 anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazione possono essere utilizzati e prevede, inoltre, la possibilità, per il triennio 2019/2021 di ricoprire il posto direttamente nel corso dello stesso anno di cessazione fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il turn-over;

B1. Situazione dell'Ente

- si accerta che i risparmi delle capacità assunzionali 2015 e 2014 (cessazioni 2014 e 2013) sono già state utilizzate e che le capacità assunzionali di questa Amministrazione utilizzabili sono quelle del triennio 2018, 2017 e 2016 (cessazioni 2017, 2016 e 2015);
- nel 2018 sono cessati 8 dipendenti di cui n. 2 per mobilità volontaria e nel 2019 si prevedono altre 5 cessazioni;
- il budget legato al valore delle cessazioni e assunzioni 2018 è stato ricalcolato in base ai costi derivanti dall'applicazione del CCNL del Comparto Funzioni Locali per il periodo 2016-2018 come da prospetto riassuntivo **allegato A)**

B2.Capacità assunzionali

ALLEGATO A)

C. Lavoro flessibile

- Art. 9 comma 28, del DL 78/2010 e art. 36 del D.Lgs. 165/2001 - A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con contratti di lavoro flessibile, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore a quella sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- Art. 36, comma 2 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, conferma **la causale giustificativa necessaria** per stipulare contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi **esclusivamente** per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite da norme generali **e non possono superare il 20%** del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione.

C1. Situazione dell'Ente

- con determina del Responsabile dell'Area Finanza – Tributi e Personale n. 59 del 25/01/2018 si determina il nuovo limite del fondo dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010 decurtato della somma per finanziare una stabilizzazione secondo la seguente tabella riassuntiva:

- Limite di spesa complessiva lavoro flessibile 2009 € 249.241,80

- Limite di spesa complessiva lavoro flessibile a regime decurtata della spesa per una stabilizzazione (€ 29.516,00): € 219.725,80

- **il limite di spesa** richiamato rispetta il tetto complessivo della spesa prevista per le stesse finalità nell'anno 2019;
- **Personale attualmente in servizio**

Categoria e Profilo	Competenze 2019
Cat. D1 – Istruttore Dirett. Tecnico part. time al 50% sino al 02/10/2019 -	€ 9.100,00
Cat. D3 – Funzionario Tecnico art. 110 tuel comma 2, con indennità ad personam	€ 37.500,00
Cat. D3 – Funzionario Tecnico art. 110 tuel comma 2, con indennità ad personam	€ 33.600,00
Oneri	€ 22.800,00
Irap	€ 6.900,00
TOTALE	€ 109.900,00

C2. Esigenze occupazionali

Nel rispetto del nuovo comma 2, dell'art. 36 del D.Lgs.165/2001, si esprimono ulteriori esigenze occupazionali a tempo determinato, come da specifiche segnalazioni dell'Amministrazione, in funzione della loro temporaneità o eccezionalità:

TIPOLOGIA	MODALITA	Utilizzo	PROFILO	Competenze 2019
Cat. D1 –	Art. 90 D.Lgs. 267/2000	100,00 %	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	€ 12.000,00
Cat. D1 –	Art. 90 D.Lgs. 267/2000	100,00 %	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	€ 12.000,00
Oneri				€ 7.200,00
Irap720				€ 2.040,00
TOTALE				€ 33.240,00
TOTALE GENERALE				€ 143.140,00

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 “provista 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.), nel limite di un importo complessivo pari a € 16.000,00 più oneri e Irap e nel rispetto del tetto del 20% dei contratti a tempo determinato (art. 36 – D.Lgs 165/2001)

D. Dotazione organica e valore finanziario spesa potenziale

- in adesione all'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) non è più uno strumento per attuare la dotazione organica astratta, ma lo strumento strategico “per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini” e deve essere “modulabile e flessibile, per esigenze di reclutamento e di gestione delle risorse umane necessarie all'organizzazione”;
- la dotazione organica non è più un elenco di persone suddiviso per categorie di inquadramento e profili, ma “un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile” e per gli enti locali **“l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”** quindi, per gli enti locali già sottoposti al patto di stabilità interno la media della spesa del triennio 2011/2013;
- le linee di indirizzo rimarcano che *“l'indicatore della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*;
- *permane il vincolo che la spesa potenziale massima debba essere contenuta entro il limite posto dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006*;
- *la declinazione delle categorie e dei profili professionali trova la sua indicazione nel PTFP (Piano Triennale Fabbisogno Personale)*;
- dal punto di vista pratico, le linee di indirizzo spiegano la spesa prevista nel PTFP che per gli enti locali è la seguente:

Spesa personale in servizio	+
Spesa potenziale sulla base delle facoltà assunzionali, invi comprese leggi speciali e procedure di stabilizzazione	+
Spesa potenziale massima	uguale

D1. Situazione dell'Ente

Dotazione Organica vigente – ALLEGATO B)

D2. Nuova dotazione organica – ALLEGATO C)

- si rende necessario, rimodulare la dotazione organica del personale adottata con atto di Giunta comunale n. 30 del 08/02/2018 nel rispetto dei principi dettati dal nuovo art. 6 del D.Lgs. 165/2001 e delle Linee di Indirizzo come da prospetti allegati, determinata nel seguente modo:
 - da un lato, come consistenza numerica determinata, dal personale in servizio e dal personale in base ai fabbisogni programmati con il presente atto;
 - dall'altro, con l'illustrazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti delle risorse quantificate sulla base del personale in servizio e di quelle connesse alla facoltà assunzionali, previste dalle norme vigenti, come da tabella di raccordo tra dotazione organica e limite massimo potenziale di spesa come indicato dalle Linee Guida.
- **Tabella di raccordo– ALLEGATO D)**

E. Categorie protette

- la legge 12 marzo 1999, n. 68 individua le norme per il diritto al lavoro dei disabili;
- la Sezione Regionale di Controllo della Corte dei Conti della Puglia, con parere n. 200 del 24/09/2015, sottrae la quota economica resa disponibile al regime del turn-over in quanto

riservata alla copertura dei posti da destinare alla persone identificate dagli artt. 3 e 18 della L. 68/1999;

- entro il 31 gennaio di ogni anno scade il termine entro i quali i datori di lavoro dovranno trasmettere alle Regioni di competenza, tramite gli indirizzi e secondo gli standard tecnici in uso, il prospetto informativo telematico sulla situazione occupazionale ai fini del collocamento obbligatorio dei disabili;
- Il prospetto informativo vale come richiesta di avviamento, nel caso in cui la quota d'obbligo risulti scoperta. In ogni caso, l'obbligo di richiedere il disabile mancante scatta trascorsi 60 giorni dall'insorgenza dell'obbligo stesso.

E1. Situazione dell'ente

- sulla scorta del prospetto informativo UNIPi inviato entro i termini stabiliti, con il quale si comunica alla Regione Sardegna la situazione occupazionale ai fini del collocamento obbligatorio, questa Amministrazione, **risulta scoperta di un posto.**

E2. Esigenze occupazionali

- Nella programmazione delle assunzioni 2019 un posto di Cat. B3 con profilo professione Collaboratore Amministrativo, è riservato a coprire la quota d'obbligo delle categorie protette.

F. Progressioni verticali

- l'art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 prevede che per il triennio 2018-2020, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare nei limiti delle facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;

F1. Situazione dell'ente

- Per garantire l'adeguato accesso dall'esterno, per la copertura di un posto con la verticalizzazione, dovranno essere coperti 5 nuove assunzioni di pari categoria di cui uno per progressione verticale;
- L'assunzione per mobilità non è conteggiabile per il rispetto di tale percentuale.

F2. Esigenze occupazionali

- Nella programmazione delle assunzioni 2019 i posti previsti in base alle indicazioni dell'Amministrazione di Cat. D utili per il computo, del 20% per la verticalizzazione sono:
 - a) n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile
 - b) n. 1 Istruttore Direttivo Sociale
 - c) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico
 - d) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico – ingegnere idraulico – part-time al 50%

CONSIDERATO che l'Ente:

- conferma anche per il 2019 l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e non ha mai dichiarato né eccedenze di personale né ha collocato in disponibilità i propri dipendenti;
- ha aggiornato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. 53 del 13.05.2019;
- la spesa di personale calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 di € 2.081.737,58, come disposto dall'art. 1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati predisposti a consuntivo, per l'anno 2018 e per il bilancio di previsione 2019/2021 in fase di predisposizione;
- ha rispettato il tetto di spesa per le forme flessibili di lavoro per l'anno 2018 e per il triennio 2019-

2021 rientra nel nuovo limite, pari a € **219.725,80**, determinato con provvedimento n. 59 del 25/01/2018;

- ha rispettato e rispetterà in via previsionale nel 2019, il limite del 20% dei contratti a tempo determinato ai sensi del nuovo art. 36 del D.Lgs 165/2001 in base al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
- ha trasmesso, entro il 31 marzo la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2018);
- è in fase di predisposizione il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2019;
- ha rispettato, per l'anno 2018, i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- ha effettuato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 nel 2018 Monitoraggio opere pubbliche ;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- ha una media di dipendenti e popolazione pari a 56,79 dipendenti (abitanti 9030/159) individuata in base al Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, a fronte di 39 dipendenti in servizio al 31/12/2018;

RILEVATO che nel 2018 sono state concluse le procedure di stabilizzazione di due unità e che allo stato attuale non è presente ulteriore personale in possesso di tali requisiti;

DATO ATTO che la presente delibera verrà trasmessa per la dovuta informazione alle R.S.U e OO.SS;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, secondo cui *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39, comma 3 bis, della legge 27 dicembre 1997 n.449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”*;

ATTESO che, con proprio verbale, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VISTO il D.Lgs. 267/2000;

RICHIAMATO il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

VISTO il parere espresso, ai sensi dell'art. 49, comma 1 del TUEL 267/2000, dal Responsabile dell'Area Finanza – Tributi e Personale per quanto attiene la regolarità tecnico-contabile dell'atto, che qui si riporta:

“Preso atto delle nuove indicazioni fornite dall'amministrazione e successive alla precedente proposta, n. 56 del 07.05.2019, si esprime parere di regolarità tecnico-contabile favorevole, fermo restando quanto già affermato in merito alla sostenibilità finanziaria di una programmazione importante che, per la natura rigida della spesa, rappresenterà una quota rilevante per i bilanci futuri. Una ripartizione nel triennio avrebbe consentito al bilancio una maggiore capacità di assorbimento dei nuovi oneri. Tale scelta comporterà una verifica ancora più attenta e puntuale degli equilibri di bilancio, sempre più sofferenti e che potrebbero essere messi a dura prova nel breve periodo, qualora, oltre ai ridotti trasferimenti dello Stato e alla crisi economica delle imprese e famiglie che incidono sulle entrate comunali, scattassero i preannunciati aumenti dell'IVA, con evidenti ripercussioni sui costi dei servizi”.

VISTA la nota della Giunta Comunale, allegata al presente atto, che di seguito si riporta integralmente: *“La Giunta Comunale, evidenziato che con la programmazione del fabbisogno di personale è chiamata a definire le risorse umane necessarie allo svolgimento dei compiti d'istituto e che, pur in assenza di alcuni elementi conoscitivi necessari alla corretta impostazione della suddetta programmazione, detenuti dalla struttura burocratica ma non comunicati alla Giunta per tempo, ha comunque ritenuto, con nota n. 5542 del 28.03.2019, di proporre un piano occupazionale finalizzato ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e a perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività.*

Nel rimarcare che le suindicate esigenze comunque permangono e che la Giunta Comunale si riserva di farvi fronte con una modifica della presente programmazione appena tutti i suddetti elementi saranno messi a sua disposizione, la stessa ritiene di dover approvare, esclusivamente per senso di responsabilità, il Piano triennale di fabbisogno di personale 2019/2021.”

Tutto ciò premesso

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo.
2. Di rideterminare la dotazione organica dell'ente intesa come personale in servizio e personale che si prevede di assumere con il presente atto, come da prospetti allegati:
Allegato A) Facoltà assunzionali a tempo indeterminato;
Allegato B) Consistenza complessiva ripartito in categorie e profili professionali del personale in servizio;
Allegato C) Nuova Dotazione Organica complessiva ripartito in categorie e profili professionali del personale in servizio;
Allegato D) Tabella di raccordo tra Dotazione Organica e spesa potenziale della dotazione organica;
3. Di approvare la Programmazione del Fabbisogno di personale di questo Ente triennio 2019/2021 e annualità 2019:

ANNO 2019

TEMPO INDETERMINATO

TIPOLOGIA	MODALITA	%	PROFILO	CAT.	PERIODO
Istruttore Direttivo	Scorrimento graduatoria	100	Amministrativo/Contabile	D1	01/07/2019
Istruttore Direttivo	Concorso	100	Sociale	D1	01/07/2019
Istruttore Direttivo	Concorso	100	Tecnico	D1	01/07/2019
Istruttore Direttivo	Concorso	50	Tecnico – Ing. Idraulico	D1	01/07/2019
Istruttore Direttivo	Progressione Verticale ai sensi dell'art. 22- co.15 del D.Lgs 74/2017	100	Amministrativo/Contabile	D1	01/07/19
Istruttore Direttivo	Mobilità	100	Tecnico	D1	01/07/2019
Istruttore	mobilità	100	Tecnico	C1	01/07/2019
Collaboratore	Concorso riservato alle cat. protette	100	Amministrativo	B3	01/07/2019
Esecutore	Selezione	100	Amministrativo		01/07/2019

Dando atto che per raggiungere la quota del 20% dei posti di pari categoria utili per la progressione verticale saranno utilizzati:

- Un posto di Istruttore Direttivo Amministrativo/contabile tramite scorrimento graduatoria dell'ente
- Un posto di Istruttore Direttivo Sociale – full time per concorso
- Un posto di Istruttore Direttivo Tecnico – full time per concorso
- Un posto di Istruttore Direttivo Tecnico – ingegnere idraulico – part-time per concorso

TEMPO DETERMINATO

TIPOLOGIA	PROFILO	CAT.	PERIODO
Conferma	Istruttore Direttivo Tecnico – part-time al 50%	D	Sino al 02/10/2019
Conferma Art. 110 del Tuel	n. 2 Funzionari Tecnici	D3	Sino alla scadenza del mandato del Sindaco
Art. 90 del Tuel	n. 2 Istruttori Direttivi Amministrativo /Contabili	D1	Sino alla scadenza del mandato del Sindaco
Provvisa per Comando/distacco o Tempo determinato	Entro l'importo massimo complessivo di € 16.000, piu OO.RR. E irap e comunque entro il tetto del 20% dei contratti a tempo determinato (art. 36 – D.Lgs 165/2001)		

ANNO 2020
TEMPO INDETERMINATO

TIPOLOGIA	MODALITA	Utilizzo	PROFILO	CAT.	PERIODO

ANNO 2021
TEMPO INDETERMINATO

TIPOLOGIA	MODALITA	Utilizzo	PROFILO	CAT.	PERIODO

4. Dato atto che questo Ente:

- ha aggiornato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. 53 del 13/05/2019;
- la spesa di personale calcolata ai sensi del sopra richiamato art. 1, comma 557, della L. 296/2006, risulta contenuta con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 di € 2.081.737,58, come disposto dall'art.1, comma 557-*quater* della L. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. 90/2014, come si evince dagli allegati predisposti a consuntivo, per l'anno 2018 e per il bilancio di previsione 2019/2021 in fase di predisposizione;
- ha rispettato il tetto di spesa per le forme flessibili di lavoro per l'anno 2018 e per il triennio 2019-2021 rientra nel nuovo limite, pari a € **219.725,80**, determinato come da provvedimento n. 59 del 25/01/2018;
- ha rispettato e rispetterà in via previsionale nel 2019, il limite del 20% dei contratti a tempo determinato ai sensi del nuovo art. 36 del D.lgs 165/2001 in base al numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
- ha trasmesso entro il 31 marzo la certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali (anno 2018);
- è in fase di predisposizione il Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi 2019;
- ha rispettato, per l'anno 2018, i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. 113/2016);
- ha effettuato le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016 nel 2018 Monitoraggio opere pubbliche;
- ha certificato i crediti ai sensi dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. 185/2008;
- ha una media di dipendenti e popolazione pari a 56,79 dipendenti (abitanti 9030/159)

individuata in base al Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017, a fronte di 39 dipendenti in servizio al 31/12/2018;

5. Di dare atto che, per le ragioni esposte, l'attuale struttura di questo Ente non presenta situazione di esubero od eccedenza di personale e che, pertanto, non sussistono i vincoli di cui all'art. 33, commi 4 e seguenti, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

6. Di dare atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019/2021;

7. Di dare atto che il presente atto di programmazione, fermi restando i limiti imposti dalla normativa, potrà essere modificato in relazione alle esigenze che nel tempo si dovessero rappresentare;

8. Di demandare al Responsabile dei Servizi Finanziari tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento previa acquisizione del parere favorevole del Revisore dei Conti;

9. Di trasmettere copia del presente atto alle R.S.U. e alle OO.SS. per la necessaria informazione;

10. Di provvedere alla pubblicazione del presente atto sul sito web comunale nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di 1^ livello "Personale" – sottosezione di 2^ livello "Dotazione Organica" ai sensi dell'art. 26 del D.Lgs 33/2013;

11. Di rendere la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'articolo 134, comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO
F.to Sergio Murgia

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Serena D.Ssa Copersino

PARERI EX ART. 49, COMMA 1 T.U.E.L. N. 267/2000

REGOLARITA' TECNICA - favorevole

Il Responsabile

Dr.Ssa F.To Fadda Maria Dolores

REGOLARITA' CONTABILE - favorevole

Il Responsabile Servizi Finanziari

Dr.Ssa F.To Fadda Maria Dolores

RELAZIONE DI PUBBLICAZIONE

Copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 124 del D. Lgs. N. 267/2000 viene pubblicata all'Albo Pretorio, ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Lì , 14-05-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Serena Copersino

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Dal 13-05-2019 questo atto è esecutivo ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. N. 267/2000.

Lì , 14-05-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to D.SSA COPERSINO SERENA

CERTIFICATO DI COPIA CONFORME

Per copia conforme all'originale.

Lì , 14-05-2019

L'ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO
Maria Paola Porru