



Comune di Gonnosno'

PROVINCIA DI ORISTANO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.59 DEL 20/09/2019

OGGETTO:

**VARIAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE
2019/2021**

L'anno duemiladiciannove addì venti del mese di settembre alle ore quindici e minuti quarantacinque nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

| Cognome e Nome | Presente |
|-------------------------------------|--------------------|
| 1. STERI MAURO - Sindaco | Si |
| 2. PUSCEDDU RAFFAELA - Vice Sindaco | Si |
| 3. MELIS DAVIDE - Assessore | Si |
| 4. MANDIS ALESSANDRO - Assessore | NO |
| | Totale Presenti: 3 |
| | Totale Assenti: 1 |

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Dr. FULGHESU FABIO il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sindaco STERI MAURO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

OGGETTO:**VARIAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021****Premesso che:**

- Con deliberazione di G.C. n. 2 del 10.01.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato dichiarato che in questo ente non è presente personale in soprannumero né in eccedenza;
- Con deliberazione di G.C. n. 3 del 10.01.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale per il 2019-2021 e il piano annuale di assunzione per il 2019;
- Con deliberazione di Consiglio comunale n. 11 in data 18-04-2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019-2021;
- Con deliberazione di Consiglio comunale n. 12 in data 18-04-2019, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019-2021;

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

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.

4. (...)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.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani 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:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

– le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. 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;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni;

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

– alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

– strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

- 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;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Atteso, altresì, che la disciplina in materia di spese di personale degli enti locali non soggetti nel 2015 a Patto di stabilità prevede:

- a) **limite di spesa**: divieto di superare le spese di personale sostenute nell'anno 2008, al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali (comma 562, Legge n. 296/2006);
- b) **limite alle assunzioni**: possibilità di assumere nel limite delle cessazioni complessivamente intervenute nell'anno precedente, con esclusione delle cessazioni per mobilità;

Considerato che il limite sub **b)** deve attualmente essere inteso alla luce delle recentissime novità normative e giurisprudenziali degli ultimi mesi, ossia:

- Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie Deliberazione **N. 4/SEZAUT/2019/QMIG**, che ribadisce come ormai *il concetto di dotazione organica viene superato da quello di "dotazione" di spesa potenziale, che rappresenta esclusivamente un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e non valicabile, imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte*. Pertanto, proseguono i giudici contabili, *purché permanga l'invarianza della spesa e, cioè, venga rispettato il tetto sostenuto nell'anno 2008 per il personale e nel rispetto di tutte le altre disposizioni normative che disciplinano l'assunzione presso le amministrazioni pubbliche, il parametro stabilito nel secondo periodo del comma 562 dell'art. 1 della legge n. 296/2006, in base al quale gli enti "possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno", può ritenersi rispettato anche quando, a fronte di un'unica cessazione a tempo indeterminato e pieno, l'Ente, nell'esercizio della propria capacità assunzionale, proceda a più assunzioni a tempo parziale;*
- l'art. 14 bis del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019, **Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni**, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, rubricato Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali, che, tra le altre previsioni, dispone: *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono 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"*.

Preso atto che l'art. 1, c. 762, L. 28 dicembre 2015, n. 208 ha confermato l'applicazione delle disposizioni in materia di personale riferite agli enti che nel 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"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. (...). 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 può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra richiamate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale anche tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle di cui all'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamata anche la più recente normativa che riguarda la materia del "personale", contenuta anzitutto nella legge di bilancio per il 2019, legge n. 145/2018, ed in particolare l'art. 1:

- comma 360 che dispone *"A decorrere dall'anno 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con il decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore del decreto di cui al periodo precedente, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente"*;

- comma 823, che elimina il divieto di assunzioni per le amministrazioni che nell'anno precedente non hanno rispettato il pareggio di bilancio. Sul punto, la circolare 3/2019 della Ragioneria generale dello Stato ha precisato che viene meno il sistema sanzionatorio diretto per il mancato rispetto dell'equilibrio di bilancio, ma permangono le sanzioni in caso di mancato rispetto dei limiti di spesa del personale. Nel documento si legge, infatti, che "le disposizioni normative in materia di spesa di personale che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'articolo 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della legge 30 dicembre 2018, n. 145

Richiamato, inoltre, l'art. 14 bis del Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019, **Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni**, convertito con modificazioni dalla L. 28 marzo 2019, n. 26, rubricato Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali, che, tra le altre previsioni, dispone: *"Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono 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”.

Dato atto che in merito alle capacità assunzionali degli enti locali, il citato art. 14-bis del D.L. 4/2019 ha introdotto due novità sostanziali: la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno (senza attendere l'esercizio successivo), ma i reclutamenti possono avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale e cioè a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover; la possibilità di utilizzare e somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti 5 anni (in luogo di 3), con riferimento però alle percentuali di capacità assunzionali esistenti nei singoli esercizi;

Visto il comma 2 dell'art. 33 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, **Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi**, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che dispone: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ((della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia”. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e ((la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati)) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del ((decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.)) e' adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018;

Preso atto che il citato articolo 33 del c.d. Decreto Crescita introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Rilevato, però, come la nuova disciplina non sia immediatamente applicabile, in quanto è previsto un decreto ministeriale attuativo, attualmente in discussione in Conferenza Stato Città ed autonomie locali e nelle more dell'adozione del decreto, continuano ad applicarsi le norme ordinarie in materia di determinazione delle facoltà assunzionali, come sostenuto anche da recente parere della Corte Conti Veneto **113/2019 PAR**: “in attesa dell'adozione del suddetto atto prodromico alla compiuta applicazione della nuova disciplina, (gli enti) debbano far riferimento ai vincoli assunzionali sopra richiamati: *ovverosia quelli previsti dall'art. 1 commi 557 e 562 della legge 296/2006*”.

Richiamata, inoltre, la novità contenuta nel comma 8 dell'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo” a tenore del quale “Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.

Ravvisata la necessità di approvare la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, e del relativo piano assunzionale 2019, sempre garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, al fine di:

- Prevedere, in luogo dell'unità di personale cessato nel 2018, ossia un istruttore direttivo tecnico cat D, p.e. 4 a tempo pieno ed indeterminato, due assunzioni così dettagliate (v. Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie Deliberazione N. 4/SEZAUT/2019/QMIG):
 - n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D, p.e. 1, a tempo indeterminato e parziale a 18 ore (50%)
 - n. 1 operaio specializzato cat B 3, a tempo indeterminato e parziale a 25 ore - Area Tecnica
- Programmare nel corso dell'anno la sostituzione del predetto dipendente a tempo pieno ed indeterminato, cat D, profilo professionale istruttore direttivo tecnico, cessato nel 2018, con le due figure professionali sopra indicate;
- Avvalersi di quanto contenuto nel comma 8 dell'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56 in merito alla possibilità di procedere ad avviare le procedure concorsuali senza la previa procedura di mobilità di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;
- Considerare, con riferimento al tempo determinato, salva rimanendo la programmazione fino ad oggi attuata, il riferimento al budget di spesa utilizzabile per profili professionali e categorie il cui impiego dovesse rendersi necessario nel corso del triennio di riferimento.

Vista la modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Visto l'allegato contraddistinto dalla lettera A) predisposto dal servizio finanziario/personale, con la quale è stata effettuata una ricognizione della spesa di personale per gli anni 2019-2020 e 2021, quantificata in € 316.947,97, a fronte di una spesa del 2008 pari ad € 352.076,99;

Visto, inoltre, sempre nell'allegato contraddistinto dalla lettera A) il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 e cioè € 56.934,05, utilizzabile entro il limite delle spese di personale dell'anno 2008 come risulta dall'allegato medesimo (€ 35.129,02);

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: “l'indicazione 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”.

Considerato che la spesa derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni (compresi i rinnovi contrattuali), determinata come da allegato lettera B) è pari ad € 327.948,22;

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata nell'allegato lettera C);

Rilevato, dunque, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Ritenuto approvare la modifica alla dotazione organica dell'ente 2019/2021 (allegato B);

Vista la programmazione del fabbisogno di personale e il relativo piano assunzioni 2019-2021 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2019-2021 (all. C) prevede complessivamente n. 2 posti a tempo indeterminato parziale, risultanti dalla trasformazione del posto di istruttore direttivo Tecnico, cat D, a tempo pieno ed indeterminato, ed in particolare:

- n. 1 posto a tempo parziale a 18 ore, profilo professionale di istruttore direttivo Tecnico, cat. D, da coprire mediante concorso pubblico previo esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;
- n. 1 posto a tempo parziale a 25 ore, profilo professionale operaio specializzato, cat B 3 giuridica, da coprire mediante concorso pubblico previo esperimento della mobilità obbligatoria di cui all'art. 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto, inoltre, che è rispettato il dettato di cui all'art. 53, comma II, del CCNL 2016 – 2018, ossia *Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative*

Ritenuto inoltre, per entrambe le assunzioni, di avvalersi di quanto contenuto nel comma 8 dell'art. 3 della legge 19 giugno 2019, n. 56, *“nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”* al fine di accelerare i tempi;

Dato atto, inoltre, che:

- questo ente non è soggetto alle regole in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 in quanto con meno di 15 dipendenti;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è contenuto entro il tetto della spesa dell'anno 2008 ai sensi del comma 562 dell'art. 1 della legge n. 296 del 2006

Dato atto, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n. 36 in data 25.05.2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018-2020, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Visto il verbale n. 12 rilasciato in data 16.09.2019 (ns prot. n. 5035 del 17.09.2019), con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e rispetto del limite di cui all'art. 1 comma 562, Legge n. 296/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile di cui all'art. 49 del D. Lgs. n.267/2000;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

Di approvare la modifica al piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 e del relativo piano assunzionale 2019, al fine di:

- Prevedere, in luogo dell'unità di personale cessato nel 2018, ossia un istruttore direttivo tecnico cat D, p.e. 4 a tempo pieno ed indeterminato, due assunzioni così dettagliate (v. Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie Deliberazione N. 4/SEZAUT/2019/QMIG):
 - n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D, p.e. 1, a tempo indeterminato e parziale a 18 ore (50%)
 - n. 1 operaio specializzato cat B 3, a tempo indeterminato e parziale a 25 ore – area Tecnica
- Programmare già nel corso dell'anno l'avvio delle procedure per l'assunzione delle due figure professionali sopra indicate;
- Indicare, per quanto riguarda le assunzioni flessibili, il budget di spesa utilizzabile per profili professionali e categorie il cui impiego dovesse rendersi necessario nel corso del triennio di riferimento.

Di approvare la modifica alla programmazione del piano del fabbisogno di personale per gli anni 2019-2021, nonché al piano delle assunzioni 2019, e la modifica della *dotazione organica finanziaria* dell'ente come descritta nell'allegato B, costituente parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

Di approvare il relativo piano delle assunzioni, come dettagliatamente descritto nell'allegato C, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

Di dare atto che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2019 – 2021 (B) è inferiore alla spesa potenziale massima di cui all'allegato A, parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

Di dare atto che:

- il nuovo piano occupazionale per il triennio 2019-2020-2021 è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- al fine di accelerare le procedure di assunzione ci si intende avvalere della previsione di cui all'art. 3 comma 8 della legge 19 giugno 2019, n. 56, che prevede *“nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;
- non sono previste stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562 della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, in linea anche con quanto ritenuto da Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie nella Deliberazione N. 4/SEZAUT/2019/QMIG.

Di dare atto, altresì, che la definizione del presente atto di programmazione del fabbisogno di personale è adottata in applicazione della vigente disciplina in tema di assunzioni, considerato, allo stato attuale, la non applicabilità della recente previsione contenuta nel comma 2 dell'art. 33 del Decreto Legge n. 34 del 30.04.2019, in quanto non ancora adottati i decreti richiamati nella citata norma (v. Corte Conti Veneto **113/2019 PAR**).

Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale 2019 – 2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

Di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione favorevole

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
F.to : STERI MAURO

Il Segretario Comunale
F.to : FULGHESU FABIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE ON LINE E DI ESECUTIVITA'

N 938 del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 27/09/2019 al 12/10/2019, come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

li _____

Il Messo Comunale

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

Ai Signori Capi Gruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267

li _____

Il Segretario Comunale
F.to:FULGHESU FABIO

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

li, _____

Il Segretario Comunale
Dr.FULGHESU FABIO

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)
 Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134, 3° comma, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267)

Il Segretario Comunale
Dr. FULGHESU FABIO

DATO ATTO CHE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE: ai sensi dell'art 49 comma 1 del Decreto Legislativo n. 267/2000 (Testo Unico delle Leggi sull' Ordinamento degli Enti Locali), hanno espresso il parere

| Parere | Esito | Data | Il Responsabile | Firma |
|-----------------|------------|------------|------------------|-------|
| REGOLARITA TEC. | Favorevole | 10/09/2019 | F.to:Dina Casula | |
| CONTABILE | | | | |
| REGOLARITA' | Favorevole | 10/09/2019 | F.to:Dina Casula | |
| TEC.AMM | | | | |