



COMUNE DI SARROCH

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N. 19 Data 10/04/2019

OGGETTO ; Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2020 e determinazione della dotazione organica del Comune di Sarroch elaborata in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui alla suddetta programmazione.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **dieci** del mese di **aprile** alle ore **12:55**, nella residenza comunale, in apposita sala, regolarmente convocati, all'appello nominale risultano i Signori:

N.	Cognome e Nome		Presente	Assente
1.	MATTANA SALVATORE	Sindaco	Si	
2.	GUIISO EFISIO ANDREA	Vicesindaco	Si	
3.	CASCHILI ANDREA	Assessore	Si	
4.	SALIS MASSIMILIANO	Assessore	Si	
5.	SPANO MANUELA	Assessore		Si
6.	SANNA ALESSANDRA	Assessore	Si	

Presiede il sig. **SALVATORE MATTANA** nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa alla seduta la **Dott.ssa Lucia Pioppo**, Segretario, anche con funzioni di verbalizzante.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato,

premettendo che sulla proposta della presente Deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri preventivi:

PARERE TECNICO

In ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49, comma 1, TUEL - D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000, si esprime parere Favorevole.

Data: 03/04/2019

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Responsabile A-AMM - AREA AMMINISTRATIVA, ATTIVITA' PRODUTTIVE,
SUAP E TURISMO
TOLU ANGELO**

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

VISTO CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 49 del Decreto Legislativo num.267 del 18.08.2000, così come modificato dall'art. 3 del D.L. num. 174 del 10.10.2012, si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

si attesta la presa d'atto dei costi 2019 2021 e la relativa iscrizione in bilancio per la conseguente copertura finanziaria

Sarroch, 09/04/2019

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to SERRA ANTONELLA**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, che a loro volta sono articolati, ai sensi dell'articolo 5, comma 1, del decreto legislativo 150 del 2009 in "obiettivi generali", che identificano le priorità strategiche delle pubbliche amministrazioni in relazione alle attività e ai servizi erogati e obiettivi specifici di ogni pubblica amministrazione;

PRESO ATTO che il quadro evolutivo della normativa in materia consegna, pertanto, alle amministrazioni uno strumento flessibile, collegato agli effettivi fabbisogni dell'ente mediante il riferimento ad un piano triennale dei fabbisogni di personale aggiornato annualmente in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

DATO ATTO che è stata effettuata la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che è stato dato atto con deliberazione G.C. n. 10 del 21/02/2019;

VISTO l'articolo 1, comma n. 557 e seguenti, della legge 296/2006, il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità:

1) sono tenuti ad assicurare 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, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

2) ai fini del predetto contenimento, 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 D.Lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;

3) a decorrere dall'anno 2014 il contenimento delle spese di personale di cui al punto 1 deve essere assicurato, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. n. 90/2014 (triennio 2011/2013);

VISTO l'articolo 228 della Legge 208/2015 per come modificato dall'articolo 22 del D.L. 50/2017 che prevede che 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, percentuale che sale al 75% per gli anni 2017 e 2018 per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti disestati, percentuale che sale al 90% per l'anno 2018 per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti disestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate correnti (art. 1, comma 479 lett. d) L.232/2016 modificato dall'art. 22, c. 3 D.L. 50/2017), percentuale che è fissata nel 100% della spesa dei dipendenti cessati nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto nel triennio precedente calcolato nell'ultimo anno tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 24%; nonché che si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016 e 2017) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 26/2015);

VISTO che, allo stato attuale della normativa, per gli anni 2019/2020/2021 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate e, per gli anni 2019 e 2020, le risorse che l'ente destina alla stabilizzazione dei lavoratori precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e che provengono dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017;

VISTO l'articolo 35 bis del decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con modificazioni con legge 1 dicembre 2018, n. 132 "Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale" nel quale è previsto che al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio;

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.;

RILEVATA la *ratio* del D.lgs. n. 75/2017 nel consentire in misura assai ampia la instaurazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo indeterminato e richiamati i commi 2 e 3 l'art. 20 del D.lgs. n. 75 del 2017, dove si prevede:
2. nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.

3. Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

RILEVATO che le possibilità di stabilizzazione offerte dall'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 sono assai ampie; si deve ricordare a tale proposito che la riserva per i concorsi pubblici non inferiore al 50% delle risorse destinate alle

assunzioni, non si estende allo spostamento a questa finalità della spesa sostenuta per quelle flessibili. Occorre inoltre aggiungere che il divieto di dare corso ad assunzioni flessibili per i profili per i quali sono indette stabilizzazioni si applica solamente nel caso di risorse destinate a questo fine attraverso il prelievo di quanto speso dall'ente mediamente nel triennio 2015/2017 per le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di flessibilità;

RICORDATO che tale ampliamento significativo delle capacità assunzionali è possibile solo sulla base degli oneri sostenuti nel triennio 2015/2017, per le assunzioni flessibili e solamente per i Comuni che negli anni compresi tra il 2012 ed il 2016 hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;

VISTE le indicazioni contenute nella circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017 "*Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato*", in particolare ove si specifica che il 50% dei posti debba calcolarsi non a quelli della dotazione organica ma alle "risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione": in altri termini se un ente ha a disposizione 100, quale quota assunzionale, solo un valore pari a 50 potrà essere destinato alle stabilizzazioni dei soggetti già contrattualizzati con contratti di lavoro flessibile;

CONSIDERATO CHE:

- è stato approvato, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 21/06/2018, il bilancio di previsione 2018-2020 ed è stato rispettato il termine dei 30 giorni successivi per l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- è stato approvato il Rendiconto di gestione esercizio 2017 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 28 del 1/8/2018 ed è stato rispettato il termine dei 30 giorni successivi per l'invio dei dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche;

- è stato approvato il bilancio consolidato dell'esercizio 2017 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 12/10/2018;

- l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

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

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

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

VISTA la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che nella regione non vi sono più dipendenti degli enti di area vasta in sovrannumero;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

RITENUTO che sussistono i presupposti che legittimano l'Ente ad esercitare per il triennio 2019/2021 le facoltà assunzionali di cui dispone per la copertura delle figure professionali di cui necessita;

ATTESO che sulla base delle indicazioni fornite dai singoli responsabili delle Aree, a seguito di attenta valutazione del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere, 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 e dei vincoli cogenti in materia di spese di personale è necessario programmare nel triennio 2019/2021 nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato;

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

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

ASSUNTO che l'Ente con deliberazione n. 41 del 9/05/2018 ha effettuato la ricognizione propedeutica alle stabilizzazioni di cui alla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3/2017, dalla quale era emersa la possibilità di stabilizzare ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. 75/2017 soggetti appartenenti alle seguenti categorie: 1 termosifonista idraulico cat. B1 e 1 muratore specializzato cat. B1;

ASSUNTO, inoltre, che è stata riscontrata la possibilità di stabilizzare ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis D.lgs. 165/2001, una figura professionale di istruttore tecnico informatico in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a determinato sino al 30/04/2019;

RICHIAMATA la propria delibera n. 41 del 9/05/2019 con la quale è stata approvata la dotazione organica dell'Ente rimodulata in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al piano del fabbisogno 2018/2020;

VALUTATO che appare necessario procedere alle modifiche della dotazione organica in base alle nuove esigenze dell'Ente, anche alla luce delle indicazioni di cui alle prima citate Linee di Indirizzo per la programmazione del fabbisogno e del Piano delle performance (PEG e/o PDO);

VISTA la ricognizione delle spese di personale relative al triennio 2011-2013, comunicata dal Responsabile dell'Area economico finanziaria, come risulta dal seguente conteggio:

SPESA TRIENNIO 2011/2013		
2011	2012	2013
€ 1.258.159,74	€ 1.603.05,70	€ 1.467.886,24
MEDIA TRIENNIO		€ 1.443.183,89

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i. non può, pertanto, superare il limite da rispettare di € 1.443.183,89;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21.5.2018, 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 22.5.2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

DATO ATTO che ai fini del rispetto delle soglie minime delle assunzioni obbligatorie ai sensi della legge n. 68/1999, è stata inoltrata all'Ufficio regionale competente la richiesta di riconoscimento in quota di un dipendente in servizio in possesso dei requisiti previsti dalla suddetta legge;

DATO ATTO altresì che nell'anno 2019 il suddetto dipendente cesserà dal servizio e si renderà conseguentemente necessario prevedere alla copertura della quota d'obbligo;

VALUTATO che le necessità di personale dell'Ente sono prioritariamente relative ai posti, indicati in seguito, in considerazione del fatto che:

- sono cessati dal servizio dal 2010 al 2016 diversi dipendenti a tempo indeterminato appartenenti alle Aree Finanziaria, Tecnica e Amministrativa che non è stato possibile sostituire per i noti limiti assunzionali, per cui l'Ente ha dovuto sopperire a tale mancanza attraverso una razionalizzazione della struttura amministrativa e delle attività;

- nell'anno 2017 si è verificata la cessazione per decesso di un dipendente a tempo indeterminato col profilo professionale di istruttore direttivo (Assistente sociale) cat. D1 e nell'anno 2018 sono cessati dal servizio il Responsabile dell'Area Tecnica, Urbanistica - Edilizia privata e Ambiente cat. D3, un istruttore contabile cat. C e un operaio cat. A;

- nel triennio 2019/2021, cesseranno dal servizio, per pensionamento, un istruttore amministrativo contabile cat. C dell'Area Amministrativa addetto ai servizi per il diritto allo studio (nel 2019), un istruttore direttivo cat. D dell'Area Patrimonio (nel 2019) e un dipendente dell'Area Tecnica cat. B (nel 2021);

- il Responsabile dell'Area Finanziaria nei prossimi anni maturerà i requisiti per la quiescenza e, pertanto, è necessario, già nel 2019 selezionare e formare un dipendente che abbia competenze in materia di bilancio e finanze pubbliche;

- nei programmi politico amministrativi è indicata, tra l'altro, la necessità di potenziare le attività inerenti i procedimenti legati all'ambiente e alla tutela della salubrità dell'aria, trattandosi di un ente che ha un'importante presenza industriale nel territorio, che necessita di personale altamente qualificato dal punto di vista tecnico-scientifico,

- l'Ente avendo un patrimonio immobiliare di pregio, che necessita di interventi di costante manutenzione ordinaria e straordinaria, abbisogna di operai specializzati che possano all'uopo intervenire;

- la reingegnerizzazione dei processi amministrativi, la digitalizzazione e la gestione e protezione dei dati e dei flussi documentali, richiede personale avente caratteristiche puramente informatiche;

- nell'anno 2018 è stata accolta la richiesta di mobilità interna di un dipendente con profilo professionale di agente di polizia locale cat. C1 e lo stesso è stato inquadrato presso l'Area Amministrativa con il profilo professionale di istruttore amministrativo cat. C1, per cui nell'anno 2019, ai sensi del citato articolo 35 bis del decreto-legge 4 ottobre 2018, n. 113 convertito con modificazioni con legge 1 dicembre 2018, n. 132 risulta una unità in meno di agente di polizia locale rispetto all'anno 2016 ed è possibile prevedere l'assunzione di un agente di polizia locale cat. C1, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 al fine di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana e controllo del territorio;

- che, per tutto quanto sopra, è necessario effettuare le seguenti assunzioni e che tali necessità presentano un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e non è possibile fare fronte a queste necessità con forme di ulteriore razionalizzazione delle strutture amministrative:

- 1 muratore specializzato cat. B1 (25 ore settimanali);
- 1 Istruttore direttivo contabile cat D1 (20 ore settimanali);
- 1 Istruttore direttivo tecnico per l'ufficio ambiente cat. D1 (18 ore settimanali);
- 1 istruttore tecnico informatico cat. C (25 ore settimanali);
- 1 istruttore contabile cat C (18 ore settimanali);
- 1 agente di polizia locale cat. C (full time);
- 1 collaboratore amministrativo contabile cat. B3 (20 ore settimanali);
- 1 istruttore tecnico cat. C (full time)
- 1 istruttore tecnico cat. C (18 ore settimanali)

- trasformazione del posto coperto di esecutore tecnico idraulico termosifonista cat. B1, da part time (30 ore settimanali) a full time (*l'articolo 4 del ccnl 14/9/2000 prevede al comma 15 che la trasformazione possa avvenire dopo tre anni dall'assunzione. L'Aran ha avuto modo di precisare che previo accordo tra Ente e dipendente tale termine può essere ridotto*);

VISTO che nell'anno 2018 sono cessati (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale) tre dipendenti con una spesa di € 87.316,23 e che queste cessazioni determinano una capacità assunzionale pari al 100% di tali risparmi (vedi allegato C);

VISTO che nell'anno 2015 (capacità assunzionali 2016) è cessato dal servizio (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale) un dipendente di cat. B3 con una spesa di € 28.473,78 e che questa cessazione determina una capacità assunzionale pari al 100% di tali risparmi negli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%, (il rapporto tra spesa di personale e spesa corrente dell'Ente, nel 2015, era pari al 24,94%) che è stata interamente utilizzata per nuove assunzioni nell'anno 2017 (vedi allegato C);

VISTO che nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale), due dipendenti di cat. D con una spesa di € 65.854,69, che queste cessazioni determinano una capacità assunzionale pari al 25% di tali risparmi, corrispondente alla somma di € 16.463,67, la cui utilizzazione era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2017/2019 e che queste risorse NON sono state utilizzate per nuove assunzioni per un importo di € 14.588,13 (vedi allegato C);

VISTO che nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) è cessato dal servizio (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale), un dipendente di cat. D con una spesa di € 32.927,35, che questa cessazione determina una capacità assunzionale pari al 25% di tali risparmi, corrispondente alla somma di € 8.231,84, la cui utilizzazione era prevista nella programmazione del fabbisogno 2018/2020 e che queste risorse NON sono state utilizzate per nuove assunzioni per l'intero importo di € 8.231,84 (vedi allegato C);

VISTA la previsione delle capacità assunzionali 2020 e 2021 relativa della cessazioni dal servizio negli anni 2019 e 2020 di cui all'allegato C;

DATO ATTO che nel 2018 è stato stabilizzato, ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. 75/2018, un dipendente con il profilo professionale di Esecutore Tecnico "Termosifonista idraulico" cat. B1, con utilizzo delle risorse destinate alle assunzioni flessibili e che pertanto le risorse disponibili per le assunzioni flessibili nell'anno 2019, a seguito della definitiva riduzione del tetto di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, sono quantificate in € 58.592,75 (vedi delibera G.C. 145/2018);

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 145 del 17/12/2018 "Integrazione al piano triennale del fabbisogno del personale 2018/2020" con la quale sono state previste le assunzioni di lavoro flessibile per il triennio 2018/2020;

DATO ATTO che ad oggi risultano in servizio i seguenti dipendenti con contratto a tempo determinato:

- un istruttore direttivo assistente sociale cat. D1 full time sino al 30/11/2020;
- un istruttore tecnico informatico cat. C part time (25 ore settimanali) sino al 30/04/2019;
- un istruttore direttivo tecnico cat. D1 (ufficio ambiente) part time (18 ore settimanali) sino al 30/04/2019;

e che la spesa per l'anno 2019 per le suddette assunzioni è calcolata in € 48.510,85, della quale si deve tenere conto nella programmazione delle assunzioni flessibili entro il tetto di spesa articolo 9, comma 28, di € 58.592,75, come ridotto permanentemente a seguito della stabilizzazione avvenuta nel 2018;

RITENUTO di prevedere, nel rispetto del tetto di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, l'assunzione a tempo determinato di una figura professionale di muratore specializzato cat. B1 (per 3 mesi) e di un istruttore direttivo per l'ufficio ambiente (per 2 mesi), come indicato nel prospetto allegato "A";

RITENUTO di provvedere, all'assunzione, tramite procedura ex articolo 110 del d.lg. 267/2000, di un istruttore direttivo tecnico cat. D, part-time 50%, da assegnare all'Area Tecnica Urbanistica, Edilizia privata e Ambiente, per sopperire alla mancanza del Responsabile dell'Area, cessato dal servizio a seguito di assunzione presso altro Ente, al fine di dare prosecuzione ai procedimenti amministrativi ed evitare danni da ritardi e inadempienze;

CONSIDERATO che l'Ente ha varato con delibera di Giunta Comunale n. 9 del 21/02/2019 il Piano di azioni positive 2019/2021 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006;

RICORDATO che l'istruttore contabile Cat. C, cessato dal servizio (per dimissioni) a seguito di assunzione presso altro ente locale con decorrenza dal 16/12/2018, ha comunicato che usufruirà del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova del nuovo rapporto di lavoro stabilito in sei mesi e pertanto in caso di rientro in servizio il piano del fabbisogno del personale che sarà approvato con questo atto dovrà essere modificato;

DATO ATTO che la programmazione triennale 2019/2020 potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, non prevedibili, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità assunzionali nella pubblica amministrazione;

DATO ATTO che nel consuntivo 2017 (delibera CC n. 28 del 1/8/2018) la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che anche nell'anno 2018 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013;

DATO ATTO che questo Ente ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio negli anni 2016 e 2017 , come attestato nelle delibere del Consiglio Comunale di approvazione del rendiconto di gestione 2016 e 2017 (n. 28 del 13/7/2017 e n. 28 del 1/8/2018) e anche nel 2018 (come da comunicazione alla RGS in data 31/3/2019) e che la gestione dell'Ente è improntata al conseguimento degli equilibri di bilancio nell'anno in corso (requisiti necessario per procedere ad assunzione di vigili nel 2019 nel rispetto del tetto di spesa per il personale di vigilanza nel 2016);

VISTA l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile sul rispetto dei vincoli finanziari in data 26 marzo 2019, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile dell'Area Amministrativa e dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ad unanimità di voti, palesemente espressi,

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2019-2021 e per l'anno 2019, indicato nell'allegato "A" alla presente deliberazione;
2. Di dare atto che per quanto riguarda gli anni 2020 e 2021, l'Amministrazione si riserva di programmare il proprio fabbisogno secondo le necessità che si verranno a configurare;
3. Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli in materia di finanza pubblica e di spesa dettati dal legislatore;
4. Di rimodulare la dotazione organica dell'Ente ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, come indicato nell'allegato B alla presente deliberazione;
5. Di approvare il prospetto allegato sotto la lettera C "Determinazione e utilizzo capacità assunzionale 2019/2021" e il prospetto allegato sotto la lettera D "Lavoro flessibile art. 9, comma 28 D.L. 78/2010";
6. Di demandare al Responsabile del Personale l'attuazione del suddetto piano previa ulteriore ricognizione e verifica delle condizioni legittimanti previste dalla legge;
7. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;
8. Di dare atto che l'istruttore contabile Cat. C, cessato dal servizio (per dimissioni) a seguito di assunzione presso altro ente locale con decorrenza dal 16/12/2018, ha comunicato che usufruirà del diritto alla conservazione del posto per tutto il periodo di prova del nuovo rapporto di lavoro stabilito in sei mesi e pertanto in caso di rientro in servizio il piano del fabbisogno del personale dovrà essere modificato;
9. Di dare atto che la programmazione triennale 2019/2021 potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, non prevedibili, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità assunzionali nella pubblica amministrazione.

La Giunta Comunale, con separata votazione unanime e concorde, espressa in forma palese, dichiara la presente Deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

La presente deliberazione all'atto della pubblicazione va comunicata ai capigruppo, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto:

Il Sindaco
SALVATORE MATTANA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

Il Segretario
Dott.ssa Lucia Pioppo

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

In data odierna, la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio Informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000)

Data 11/04/2019

IL RESPONSABILE
VACCA MANUELA

(Sottoscritto digitalmente ai sensi dell'articolo 21 D. Lgs. 82/2005 e s.m.i.)