



COMUNE DI SARROCH

Città Metropolitana di Cagliari

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N. 23 Data 06/05/2020

OGGETTO ; Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 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 **duemilavent**i il giorno **sei** del mese di **maggio** alle ore **13:00**, nelle forme previste dal decreto sindacale n. 1 del 18.03.2020: "D.L. 17/03/2020 n. 18. Semplificazioni in materia di Organi Collegiali. Avvio del sistema telematico di riunione, discussione e votazione della Giunta Comunale in videoconferenza", regolarmente convocati, all'appello nominale risultano presenti 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: 28/04/2020

**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.

visti i pareri favorevoli resi dal resp di area , dal revisore dei conti si attesta la presa d'atto per il relativo inserimento in bilancio

Sarroch, 29/04/2020

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
"A-FIT Area Finanziaria e Tributi
SERRA ANTONELLA**

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

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. 12 del 27/02/2020;

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 dissestati, 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 dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate corrente (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;

VISTO l'art. 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, relativo alla modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, ed in particolare la lettera b) del comma 1 dello stesso D.L. 4/2019 a mente del quale:

- i residui di cui all'art. 4 co. 3 D.L. n. 78/2015 di cui sopra si riferiscono al quinquennio precedente;

- *"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 turnover";*

VISTA la legge 68/1999 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili";

RILEVATO che l'articolo 3 della suddetta legge pone l'obbligo per i datori di lavoro pubblici e privati di avere alle proprie dipendenze lavoratori con disabilità indicati nell'art. 1 della medesima legge, nelle misure indicate nello stesso articolo;

VISTO l'articolo 39 del d.lgs. 165/2001 "Assunzioni obbligatorie e tirocinio delle categorie protette" il quale dispone "1. Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sulla base delle direttive impartite dalla Presidenza del Consiglio dei ministri. Dipartimento della funzione pubblica e dal Ministero del lavoro, della salute e delle politiche sociali, cui confluisce il Dipartimento degli affari sociali della Presidenza dei ministri ai sensi dell'articolo 45, comma 3 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300 con le decorrenze previste dall'articolo 10, commi 3 e 4, del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 303.";

VISTA, inoltre, la direttiva del Ministro per la pubblica amministrazione n. 1/2019 *“Chiarimenti e linee guida in materia di collocamento obbligatorio delle categorie protette. Articoli 35 e 39 e seguenti del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 - Legge 12 marzo 1999, n. 68 - Legge 23 novembre 1998, n. 407 - Legge 11 marzo 2011, n. 25”*;

CONSIDERATO che l'Ente ai fini del rispetto della c.d. “copertura d'obbligo” ex legge 68/1999 è tenuto a provvedere all'assunzione di n. 1 persona disabile in quanto nel mese di agosto del 2019 è cessato dal servizio un dipendente dell'Ente riconosciuto in quota d'obbligo;

VISTO l'articolo 7 del D.L. 101/2013 (*Disposizioni in materia di collocamento obbligatorio, di commissioni mediche dell'amministrazione della pubblica sicurezza, di lavoro carcerario, nonché di interpretazione autentica*) che al comma 6 dispone: *“Le amministrazioni pubbliche procedono a rideterminare il numero delle assunzioni obbligatorie delle categorie protette sulla base delle quote e dei criteri di computo previsti dalla normativa vigente, tenendo conto, ove necessario, della dotazione organica come rideterminata secondo la legislazione vigente. All'esito della rideterminazione del numero delle assunzioni di cui sopra, ciascuna amministrazione è obbligata ad assumere ((a tempo indeterminato)) un numero di lavoratori pari alla differenza fra il numero come rideterminato e quello allo stato esistente. La disposizione del presente comma deroga ai divieti di nuove assunzioni previsti dalla legislazione vigente, anche nel caso in cui l'amministrazione interessata sia in situazione di soprannumerarietà.[...]”*;

VISTO l'articolo 3, comma 6, del D.L. 90/2014 che prevede che non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo i limiti alle assunzioni previsti dal medesimo articolo;

VISTA in merito anche la circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 5/2013 al punto 3.2 *“Assunzioni delle categorie protette”* nella quale viene chiarito che le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, non sono da computare nel budget assunzionale e vanno garantite sia in presenza di posti vacanti, sia in caso di soprannumerarietà, nel limite della predetta quota calcolata sulla base di computo di cui all'articolo 4 della legge 12 marzo 1999, n. 68;

RILEVATO, pertanto, che le spese per le assunzioni dei disabili nei limiti della quota d'obbligo sono escluse dai limiti previsti per la spesa del personale;

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.;

CONSIDERATO CHE:

- è stato approvato, con deliberazione del Consiglio Comunale n. 20 del 20/5/2019, il bilancio di previsione 2019-2021 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 2018 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 22 del 2/7/2019 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 2018 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 35 del 14/10/2019;

- 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;

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;

CONSIDERATO che nella regione Sardegna 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 2020/2022 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 2020/2022 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 2020/2022 nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato, tenuto conto delle procedure concorsuali avviate nel 2019 e non ancora concluse;

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;

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;

RICHIAMATE:

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 19 del 10/04/2019 con la quale è stata approvata la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019-2020 e la determinazione della

dotazione organica del Comune di Sarroch elaborata in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui alla suddetta programmazione;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 41 del 10/06/2019 concernente la modifica della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 e della dotazione organica;

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 96 del 30/10/2019 concernente un'ulteriore modifica della programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019-2021 e della dotazione organica;

RILEVATO che, in esecuzione dei suddetti atti:

- sono state avviate nell'anno 2019 tutte le procedure per il reclutamento del personale;

- le procedure di mobilità ex art. 30 e 34 bis del d.lgs. 165/2001 si sono concluse con esito negativo;

- l'Ufficio Personale, nell'anno 2019, ha provveduto all'assunzione a tempo indeterminato di un muratore specializzato cat. B1 (p.t. 25 ore settimanali), di un istruttore tecnico informatico cat. C1 (p.t. 25 ore settimanali), di un istruttore tecnico cat. C in sostituzione dell'istruttore tecnico cessato nello stesso anno 2019; ha inoltre provveduto alla trasformazione del rapporto di lavoro di un esecutore tecnico idraulico termosifonista cat. B1, da part time (30 ore settimanali) a full time; mentre nell'anno 2020 è stata perfezionata l'assunzione a tempo indeterminato di un istruttore direttivo tecnico cat. D1 (p.t. 18 ore settimanali) per l'Ufficio Ambiente con decorrenza dal 16 marzo, a seguito della conclusione della relativa procedura concorsuale;

CONSIDERATO CHE:

- la procedura concorsuale finalizzata alla copertura del posto di istruttore direttivo contabile cat. D1 (20 ore settimanali) si è conclusa senza dar luogo ad alcuna assunzione in quanto nessun candidato è risultato idoneo e permane, pertanto, la necessità di provvedere all'assunzione di questa figura professionale;

- risultano tutt'ora in corso le procedure concorsuali dirette all'assunzione delle seguenti figure professionali:

- 1 istruttore tecnico cat. C (p.t. 18 ore settimanali);

- 1 istruttore tecnico cat. C full time (riservato agli iscritti negli elenchi di cui alla legge 68/99);

CONSIDERATO, altresì, che con decorrenza dal 1/3/2020, è stato autorizzato il trasferimento di una dipendente con il profilo professionale di istruttore amm.vo cat. giuridica C1, economica C3, (Area Patrimonio, Cultura e Sport) con mobilità volontaria presso un altro Comune e che è necessario procedere alla sua sostituzione per garantire la prosecuzione dei servizi, tramite procedura di mobilità ex art. 30 del d.lgs. 165/2001, previo esperimento della procedura di cui all'art. 34 bis del medesimo decreto;

RICORDATO che la mobilità volontaria del personale dipendente tra Enti soggetti agli stessi limiti assunzionali imposti dalla normativa vigente è considerata finanziariamente neutrale;

VALUTATE inoltre le esigenze dell'Ente in relazione ai seguenti obiettivi:

- 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, per cui si ritiene di provvedere alla trasformazione del posto coperto di Esecutore tecnico "Muratore specializzato" cat. B1, da tempo parziale (25 ore settimanali) a tempo pieno, con utilizzo delle capacità assunzionali disponibili (*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*);

- per far fronte ai numerosi carichi di lavoro dovuti al personale insufficiente e avente orario di lavoro part-time, nonché per conseguire un'articolazione dell'orario meglio rispondente alle esigenze di organizzazione e gestione del servizio CED, di reingegnerizzazione dei processi amministrativi,

digitalizzazione e la gestione e protezione dei dati e dei flussi documentali, si ritiene necessario procedere ad un incremento del rapporto di lavoro a tempo parziale dell'istruttore tecnico informatico, da 25 ore a 33 ore settimanali;

VISTO l'art. 3, co.101, della legge n. 244/2007 che stabilisce che "per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni"; il legislatore ha, quindi, espressamente equiparato la suddetta trasformazione ad una nuova assunzione;

CONSIDERATO che secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile un mero aumento orario del rapporto di lavoro a tempo parziale, in assenza di trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, non integra una nuova assunzione sempre che ciò non costituisca una manovra elusiva (ex plurimis, Sez. controllo Lombardia n.462/2012/PAR; Sez. controllo Campania n.20/2014/PAR; Sez. controllo Sicilia n.68/PAR/2017; Sez. controllo Sicilia n.176/PAR/2017; Sez. controllo Molise n.40/2017/PAR; Sez. controllo Abruzzo n.12/2017/PAR); è stato ritenuto elusivo l'incremento orario del rapporto di lavoro a tempo parziale a 35 ore settimanali (Sez. controllo Sardegna n. 67/2012/PAR; SS.RR. Sicilia, n.96/2012/PAR; Sez. controllo Lombardia n.462/2012/PAR); L'aumento dell'orario lavorativo di un contratto a tempo parziale è, quindi, consentito solo se il conseguente aumento della spesa trovi capienza nei limiti generali previsti per la spesa del personale (Sez. controllo Campania n.144/2016/PAR; Sez. controllo Basilicata n.51/2016/PAR);

VISTA in proposito la Deliberazione Sez. controllo Puglia, n. 159/2017/PAR che nel richiamare i suddetti pareri statuisce che "*...In conclusione, il mero incremento orario di un rapporto di lavoro a tempo parziale, pur non realizzando una trasformazione del rapporto di lavoro a tempo parziale in un rapporto di lavoro a tempo pieno assimilabile ad una nuova assunzione, incide sulla capacità assunzionale dell'ente nella misura in cui risulta necessario rispettare il limite generale della spesa del personale.*"

RILEVATO che le necessità di nuove assunzioni di personale evidenziate nel presente atto 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, come avvenuto già negli anni passati per i noti limiti assunzionali;

VISTO che nell'anno 2020 non si prevedono cessazioni;

VISTO che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio (senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale) due dipendenti con una spesa di € 60.698,66 e che queste cessazioni determinano una capacità assunzionale pari al 100% di tali risparmi (vedi allegato C);

VISTO che nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) sono cessati dal servizio (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%), (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 (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 (vedi allegato C);

VISTE le capacità assunzionali già utilizzate negli anni precedenti, indicate nell'allegato "C" e l'importo corrispondente alle capacità assunzionali attualmente disponibili per le assunzioni del triennio 2020/2022;

RILEVATO che il tetto di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, è quantificato in € 58.592,75 (vedi delibera G.C. 145/2018) a seguito della riduzione permanente del limite di spesa, nell'anno 2018, per la stabilizzazione, ai sensi dell'articolo 20 del D.lgs. 75/2018 di un dipendente con il profilo professionale di Esecutore Tecnico "Termosifonista idraulico" cat. B1, con utilizzo delle risorse destinate alle assunzioni flessibili;

RILEVATO, altresì, che nella programmazione del fabbisogno del personale a tempo determinato dell'anno 2020 occorre tener conto dei rapporti di lavoro in essere o che sono cessati in corso d'anno (un istruttore direttivo assistente sociale cat. D1 e un muratore specializzato part time);

RITENUTO di prevedere nell'anno 2020, le seguenti assunzioni di personale a tempo determinato, nel rispetto del tetto di spesa di cui all'articolo 9, comma 28:

- l'assunzione a tempo determinato e part time di una figura professionale di istruttore direttivo tecnico cat. D1 per l'Area Tecnica Manutentiva (per n. 7 mesi) per garantire tutti gli adempimenti correlati a vari finanziamenti ottenuti dal Comune;

- l'assunzione a tempo determinato di un collaboratore amministrativo cat. B3 per l'Area Politiche Sociali (per n. 2 mesi) per l'esigenza temporanea di far fronte all'emergenza coronavirus e alla notevole mole di lavoro che si è venuta a creare all'interno del servizio sociale;

- l'assunzione/proroga dal mese di dicembre 2020 di un assistente sociale cat. D1 a tempo determinato per un ulteriore anno fino al 30/11/2021;

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;

DATO ATTO che la programmazione triennale 2020/2022 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;

VISTI i prospetti inviati dal Responsabile dell'Area economico - finanziaria dell'Ente dai quali risulta che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2020/2022 risultano programmate nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente;

DATO ATTO che nel consuntivo 2018 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che anche nell'anno 2019 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013;

VISTA l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile sul rispetto dei vincoli finanziari 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 2020-2022 e per l'anno 2020, indicato nell'allegato "A" alla presente deliberazione.
2. Di dare atto che per quanto riguarda gli anni 2021 e 2022, 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 dare atto che l'onere derivante dall'incremento del tempo parziale è compatibile con il vincolo del rispetto della spesa generale del personale.
5. 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.
6. Di approvare il prospetto allegato sotto la lettera C "Determinazione e utilizzo capacità assunzionale 2020/2022" e il prospetto allegato sotto la lettera D "Utilizzo risorse lavoro flessibile art. 9, comma 28 D.L. 78/2010".
7. Di demandare al Responsabile del Personale l'attuazione del suddetto piano previa ulteriore ricognizione e verifica delle condizioni legittimanti previste dalla legge.
8. 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.
9. Di dare atto che la programmazione triennale 2020/2022 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.)