



Comune di Sarroch

Città Metropolitana di Cagliari

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

COPIA

N° 41

OGGETTO: Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018-2020 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 duemiladiciotto addì nove del mese di Maggio alle ore 18:25 nella Casa Comunale.

Si è riunita la Giunta Comunale nella persona dell'Avv. Salvatore Mattana - Sindaco - Presidente e dei Sigg. Assessori:

	<i>PRESENTI</i>	<i>ASSENTI</i>
1 <i>GUIISO EFISIO ANDREA</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2 <i>MELIS MANUELA</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
3 <i>SALIS MASSIMILIANO</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 <i>SPANO MANUELA</i>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
5 <i>CASCHILI ANDREA</i>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Assiste il Segretario Comunale Lucia Pioppo

LA GIUNTA COMUNALE

ATTESO 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;

RICHIAMATI:

- l'articolo 89, comma 5, del d.lgs. 267/2000;
- l'articolo 91 del D.Lgs. 267/2000;
- l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 che dispone: *“2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzioni previste a legislazione vigente.”*;
- l'articolo 6, comma 3, del d.lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 che dispone: *“3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.”*;
- l'articolo 6, comma 4, secondo periodo, del D.lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, che dispone: *“Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.”*;
- l'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2001, n° 165;
- l'articolo 6, comma 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017, che dispone: *“6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*;

RICHIAMATE inoltre:

- la propria deliberazione n. 36 del 30.04.2018 avente ad oggetto: *“Art. 33 D.lgs. n. 165/2001 - Ricognizione annuale della presenza di personale in sovrannumero e/o delle condizioni di eccedenza. Annualità 2018”* da cui ne scaturisce che l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazioni di esubero od eccedenza di personale per cui l'ente non deve di conseguenza avviare le procedure per il collocamento in disponibilità del personale;
- la propria deliberazione n. 119 del 14/12/2016 con la quale è stata da ultimo rideterminata la dotazione organica complessiva dell'Ente e si è approvato il piano assunzioni triennio 2017/2019;

PRESO ATTO che il quadro evolutivo della normativa in materia consegna alle amministrazioni uno strumento flessibile, collegato agli effettivi fabbisogni dell'ente mediante il riferimento ad un piano triennale dei fabbisogni di personale annualmente aggiornato che non si limiti a venire incontro alle esigenze contingenti ma anche agli obiettivi ed alle strategie dell'ente;

RICORDATO che detto piano, che deve essere adottato annualmente dall'organo esecutivo dell'amministrazione locale e che deve confluire nel Documento unico di programmazione (si v. in tal senso la delibera della Sez. reg. di controllo della Corte dei conti della Campania n. 68/2017/PAR), deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, 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;

ATTESO, pertanto, che la dotazione organica:

- riflette nel campo delle risorse umane i profili di rilevanza strategica desumibili dall'intera attività pianificatoria dell'Ente;
- rappresenta il modello delle risorse umane necessarie per lo svolgimento delle funzioni proprie e di quelle conferite all'ente locale;
- è correlata per disposizioni di legge alla quantificazione del fabbisogno, effettuata in relazione alla programmazione finanziaria dell'ente e soprattutto nel rispetto dei vincoli cogenti dettati dal legislatore in materia di spese di personale;

RICHIAMATA la nota 520 del 17.01.2018 con cui il Segretario comunale ha invitato i Responsabili delle Aree a manifestare il proprio fabbisogno assunzionale, sulla base dei servizi gestiti e in coerenza con le norme regolanti la materia;

DATO ATTO che è emersa una indubbia situazione di difficoltà nella maggior parte delle Aree, in particolare in quelle tecniche;

RICORDATI i vincoli di finanza pubblica legati alla materia delle assunzioni negli enti locali;

TENUTO CONTO che è necessario: definire le categorie contrattuali da acquisire in funzione delle posizioni professionali ricercate; pianificare le scansioni temporali di acquisizione delle diverse professionalità in funzione delle priorità come sopra graduate; indicare i mezzi finanziari di copertura e la loro distribuzione in ragione della suddetta pianificazione ed infine delineare gli strumenti di reclutamento ritenuti più appropriati nell'ambito di quelli consentiti dall'ordinamento vigente;

ATTESO che tali pregnanti profili di *governance* locale confluiscono nel Piano triennale del fabbisogno di personale quale strumento finalizzato all'esplicitazione delle politiche in materia di acquisizione delle professionalità in funzione degli obiettivi strategici di governo che, nel periodo, l'amministrazione intende conseguire;

DATO ATTO che questa Amministrazione conta, alla data del 31.12.2017, un numero di abitanti pari a 5.345 con una dotazione organica effettiva che vede n. 36 dipendenti a tempo indeterminato in servizio presso l'Ente ;

ATTESO che:

- nell'anno 2017 si è verificata la cessazione per decesso di una dipendente, categoria giuridica D, profilo professionale istruttore direttivo, con contratto a tempo pieno e indeterminato;
- nel triennio 2014/2016 si sono verificate le seguenti cessazioni dal servizio di dipendenti a tempo indeterminato:
 - cessazione per dimissioni di un dipendente, categoria giuridica B3, profilo professionale collaboratore amministrativo, con contratto a tempo pieno, nell'anno 2015;
 - cessazione per collocamento a riposo di due dipendenti, categoria giuridica D, profilo professionale istruttore direttivo amministrativo contabile, con contratto a tempo pieno nell'anno 2016;

ATTESO 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;
- i vincoli sono differenziati a seconda del numero degli abitanti;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RICHIAMATI, in particolare, i commi 557-557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), come da ultimo modificati dall'articolo 14, comma 7, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 (convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122);

VISTO, inoltre, il D.L. 24 giugno 2014, n. 90 convertito in L. n. 114/2014;

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

- comma 475, lett. e), che, in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, ai sensi dell'articolo 9, comma 1, della legge 24 dicembre 2012, n. 243 "*nell'anno successivo a quello di inadempienza, l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione*";
- comma 479, lett. d), che, ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della Legge 24 dicembre 2012, n. 243, decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473 "*per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, è innalzata al 75% per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267*".

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

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

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

- che avranno rispettato il pareggio di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio precedente;
- il cui rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno (D.M. 10 aprile 2017) di cui all'articolo 263, comma 2, del D.Lgs. 267/2000;

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

predetta percentuale è innalzata al 100%;

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

DATO ATTO che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno 2017 del comune di Sarroch è pari a 1/148,47 e pertanto la percentuale di turn over utile per la determinazione della capacità assunzionale di competenza 2018 è del 25%, come di seguito indicato:

Descrizione	Importo annuale	Quota utilizzabile	Quota utilizzata	Quota disponibile	Utilizzabile dal
Cessazioni anno 2017 (n. 1 dipendente)	€ 32.927,35	€ 8.231,84	0,00	€ 8.231,84	2018

RITENUTO, altresì, alla luce di quanto sopra esposto, di definire la capacità assunzionale disponibile, ossia utilizzo resti delle proprie facoltà assunzionali relative al triennio 2015-2016-2017 (cessazioni 2014,2015,2016) come di seguito indicato:

Descrizione	Importo annuale	Quota utilizzabile	Quota utilizzata	Quota disponibile	Utilizzabile dal
Cessazioni anno 2014	////////////////	////////////////	////////////////	////////////////	////////////////
Cessazioni anno 2015* (n. 1 dipendente)	€ 28.473,78	€ 28.473,78	0,00	€ 28.473,78	2016
Cessazioni anno 2016 (n. 2 dipendenti)	€ 65.854,69	€ 16.463,67	0,00	€ 16.463,67	2017

*Nell'anno 2015 il rapporto tra la spesa del personale e la spesa corrente era pari al 24,94%, inferiore al 25%, come risulta dal prospetto dell'ufficio finanziario, pertanto la percentuale applicabile è pari al 100%.

DATO ATTO che la capacità assunzionale per l'anno 2018 è pari complessivamente a € 53.169,29

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

VISTA la ricognizione delle spese di personale relative al triennio 2011-2013 e quantificato in € 1.443.183,89 il limite di spesa di personale per l'anno 2018, come risulta dal seguente conteggio:

SPESE TRIENNIO PRECEDENTE		
2011	2012	2013
1.258.159,74	1.603.05,70	1.467.886,24
MEDIA TRIENNIO		€ 1.443.183,89

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

EVIDENZIATO che l'art. 3 del D.L. n. 90/2014 aveva previsto la possibilità di utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente e che tale disposizione, non è stata abrogata o disapplicata, quindi sopravvive in una lettura letterale e sistematica delle norme;

TENUTO CONTO, inoltre, che la Deliberazione n. 28/2015 della Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha stabilito che il triennio della capacità assunzionale è un triennio dinamico, da calcolare a ritroso rispetto all'anno delle previste assunzioni e che:

- la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la percentuale, costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

RICHIAMATE, in relazione all'utilizzo dei resti assunzionali:

- la deliberazione n. 26/AUT/2015/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che afferma il principio in base al quale *“gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013 nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, il budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), è soggetto ai vincoli posti dall'articolo 1, comma 424 della legge 190 del 2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale”*;

- la deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che intervenendo sulla questione di *“resti”* delle facoltà assunzionali ha asserito che: *“...Il riferimento “al triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni...”*. Secondo tale autorevole interpretazione, quindi, il calcolo dei *“resti”* deve essere effettuato *“a ritroso”* rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni; da tale calcolo si determinano le risorse ancora disponibili per le nuove assunzioni nel triennio successivo;

- il parere della sezione regionale di controllo della Corte dei Conti del Molise n. 63 del 24 marzo 2016 che afferma che: *“le limitazioni introdotte sono finalizzate unicamente alla riduzione o al contenimento della spesa per personale. Ne consegue che tale risparmio, nell'ammontare complessivo previsto anno per anno, resta già conseguito e pertanto tale obiettivo non risulta pregiudicato dal riutilizzo dei resti assunzionali non ancora utilizzati”*. Di conseguenza viene evidenziato che: *“con riferimento alle assunzioni dell'anno 2016, le facoltà assunzionali rinvenienti dalle cessazioni intervenute nel 2015 (anno precedente) dovranno essere destinate all'espletamento delle procedure di mobilità del personale soprannumerario delle province, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 e dell'art. 1, comma 424 della legge 190/2014. Unicamente a seguito dell'esaurimento di tali procedure la facoltà di assunzione sarà limitata al tetto del 25% della spesa del personale cessato nel 2015”*. Altresì *“la possibilità di utilizzare i resti assunzionali del triennio precedente.... In virtù di quanto chiarito dalla Sezione delle autonomie della Corte dei Conti nella pronuncia n. 28 del 2015, va inteso in un'accezione dinamica, con la conseguenza che, in relazione al 2016, lo stesso deve essere individuato nel triennio 2013-2015”*. Ed inoltre il parere aggiunge che, per le assunzioni con procedure ordinarie, *“le quote di turn-over a tal fine disponibili, sono da considerare solo quelle relative all'anno 2013”*, mentre le facoltà assunzionali liberate dai cessati negli anni successivi (2014 e 2015), devono dunque essere destinate prioritariamente al ricollocamento del personale soprannumerario delle province”. Ecco la conclusione che viene tratta dalla sezione di controllo della Corte dei Conti del Molise: *“a tal fine non sarà possibile utilizzare gli eventuali “resti” rinvenienti dagli anni 2011*

e 2012, poiché non rientranti nel “triennio precedente” all’annualità di *assunzione*, da intendersi in senso *dinamico*”;

PRESO ATTO che la Corte dei Conti Sez. Autonomie con deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG ha affrontato la questione di massima sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli enti locali stabilendo che:

a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell’anno in cui si procede all’assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

*c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell’epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*

RITENUTO, pertanto, di calcolare i resti assunzionali prendendo come riferimento la percentuale assunzionale indicata nell’anno in cui si sono effettivamente verificate le cessazioni;

VISTO il d.lgs. 30.03.2001 n. 165 “*Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” e segnatamente l’art. 30 che regola il passaggio diretto di personale tra amministrazioni diverse (mobilità esterna), nonché l’art. 35 che disciplina le modalità di reclutamento del personale nelle PP.AA.;

DATO ATTO che l’Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale, in quanto:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale con Deliberazione della Giunta Comunale n. 36 in data 30.04.2018, come sopra descritto;
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l’anno 2016, come risulta dall’attestazione a firma del Responsabile dell’Area Finanziaria ed il bilancio di previsione 2018-2020 è improntato al medesimo risultato;
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell’art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dell’anno 2017 è stata inferiore a quella media del triennio 2011/2013;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell’articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione n. 96 del 16/11/2016;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett.c., D.L. n. 66/2014);
- ha approvato il bilancio di previsione 2017/2019, il rendiconto di gestione 2017, ed ha provveduto all’invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dall’approvazione (articolo 9, comma 1 quinquies, del D.l. n. 113/2016);
- ha approvato il bilancio consolidato anno 2016;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo

2018/2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

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;
- dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

è necessario programmare nel triennio 2018/2020 nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato;

RITENUTO pertanto che sussistono i presupposti che legittimano l'ente ad esercitare per l'anno 2018 le facoltà assunzionali di cui dispone per la copertura delle figure inserite **nell'allegato A** della presente deliberazione;

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

Ricordata la consistenza attuale della dotazione organica, approvata con deliberazione n. 119 del 14.12.2016, come indicato di seguito:

CONSISTENZA ATTUALE

CATEGORIA	N. POSTI IN DOTAZIONE ORGANICA	N. POSTI COPERTI	N. POSTI VACANTI
D3	2	2	0
D1	13	9	4
C	18	17	1
B3	7	6	1
B1	2	1	1
A1	1	1	0
TOTALE	43	36	7

Ritenuto dunque di rimodulare la dotazione organica dell'Ente in base ai fabbisogni programmati per il triennio 2018/2020, indicati nell'allegato A alla presente deliberazione;

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.;

DATO ATTO che è stata effettuata una ricognizione delle spese di lavoro flessibile relative al 2009 e quantificato in € 85.295,83 il limite di spesa per lavoro flessibile per l'anno 2018, comunicato dal servizio finanziario;

RILEVATO che questa Amministrazione è sensibile al tema del precariato ed indente adottare misure volte a contenere tale fenomeno;

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 prelievamento 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;

DATO ATTO che con nota prot. n. 520 del 17/1/2018 “*Adempimento preliminare alla programmazione/triennale del fabbisogno di personale 2018-2020. Ricognizione delle esigenze di professionalità necessarie agli uffici e del personale potenzialmente interessato alle procedure di cui all’art. 20 del D.lgs. n. 75 del 2017*” il Segretario Comunale ha chiesto ai Responsabili di Area di provvedere ad effettuare la ricognizione di tutti i contratti di lavoro flessibile, stipulati negli ultimi 8 anni, compresi i lavoratori impegnati in attività socialmente utile, in quelle di pubblica utilità, i lavoratori già rientranti nell’abrogato art. 7 del D.Lgs. 1 dicembre 1997 n. 468 e i lavoratori impiegati nei c.d. cantieri comunali ex art. 94 della L.R. n. 11 del 4 aprile 1988;

DATO ATTO che da tale ricognizione interna è emersa la possibilità di stabilizzare con tale istituto giuridico (art. 20 del D.lgs. n. 75 del 2017) soggetti che hanno svolto attività lavorativa, negli ultimi 8 anni, presso questo ente, con contratti di lavoro flessibile, appartenenti alle seguenti categorie:

1 termosifonista idraulico categoria B1

1 muratore specializzato categoria B1

DATO ATTO che la media del triennio 2015/2017 per le assunzioni a tempo determinato o con altre forme di flessibilità di questo Ente è pari ad euro 67.331,33, come risultante dal prospetto dell'Ufficio finanziario dell'Ente;

DATO ATTO che la stabilizzazione del personale di cui sopra comporta una spesa annua di € **45.656,59** che sarà finanziata con le risorse di cui al decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, articolo 9, comma 28, per € 42.911,77, mentre per € 2.744,82 utilizzando capacità assunzionale, come dimostrato nel prospetto “Allegato D”, rimanendo nel 50% delle capacità disponibili;

DATO ATTO che a decorrere dall'anno 2019 le risorse disponibili per le assunzioni flessibili, a seguito della definitiva riduzione del tetto di spesa di cui all'articolo 9, comma 28 D.L. 78/2010, saranno pertanto pari a € **42.384,06**;

VISTO il comma 881 della legge 27 dicembre 2017, n. 205 che introduce delle modifiche alle disposizioni contenute nell’articolo 20, comma 1, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

RAVVISATA la necessità di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018/2020, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente e la necessità di rimodulare la dotazione organica del Comune di Sarroch in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, tenendo conto che:

- l’Ente ha un patrimonio immobiliare di pregio, che necessita interventi di costante manutenzione ordinaria e straordinaria e , per gli effetti, abbisogna di operai specializzati che possano all’uopo intervenire;

- l’Ente è interessato da procedure legate all’ambiente e alla tutela della salubrità dell’aria che necessitano di personale altamente qualificato da una punto di vista tecnico-scientifico;

- le normative legate alla digitalizzazione, alla gestione e protezione dati e ai flussi documentali richiedono personale avente caratteristiche puramente informatiche;

- il Responsabile dell’Area finanziaria nei prossimi anni maturerà i requisiti per la quiescenza e, pertanto, è necessario già nel 2018 selezionare e formare un dipendente che abbia le competenze del bilancio e delle finanze pubbliche;

- l’Ente ha subito, nel 2017, la cessazione della categoria D assistente sociale e, ad oggi, l’Area sociale risulta sotto dimensionata per l’effettivo carico di lavoro;

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

RISCONTRATO che l’organo di Revisione ha reso il proprio parere favorevole ai sensi dell’articolo 3.2.3. della circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 3 del 22.11.2017 (sulle stabilizzazioni);

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

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

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

VISTI:

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

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia, il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018/2020 indicato nell'allegato A alla presente deliberazione.
2. Di rimodulare la dotazione organica del Comune di Sarroch, in coerenza con le scelte strategiche in materia di personale di cui al suddetto piano, come indicato nell'Allegato B alla presente deliberazione.
3. Di approvare altresì i prospetti allegati alla presente deliberazione sotto la lettera C "Determinazione e utilizzo capacità assunzionale 2018/2020) e D "Utilizzo risorse lavoro flessibile di cui all'art 9 comma 28, D.L. 78/2010".
4. Di demandare al Responsabile del Personale l'attuazione del suddetto piano, previa ulteriore ricognizione e verifica delle condizioni legittimanti previste dalla legge.
5. Di dare atto che sono rispettati i limiti di spesa stabiliti dalla normativa vigente.
6. Di dare atto che copia della proposta della presente deliberazione sarà inoltrata ai soggetti sindacali di cui all'art. 10, comma 2, del C.C.N.L. 1° aprile 1999, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 31 marzo 2001, n. 165.
7. Di dare atto che la programmazione triennale 2018/2020 potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.

Con separata votazione unanime e concorde, espressa in forma palese, di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art 134 del d.lgs 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO

F.to Salvatore Mattana

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Lucia Pioppo

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U.E.L.

Parere di regolarità contabile

in relazione ai dati finanziari esposti nell'allegato A) si attesta limitatamente ai vincoli di cui agli artt 1 commi 557 e 557 ter L 296/2006 e s.m. e art 9 c28 DI 78/2010 e s.m il rispetto degli stessi

Favorevole

IL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA

F.to Antonella Serra

09/05/2018

ATTESTAZIONE AI SENSI DELL'ART. 49 DEL T.U.E.L.

Parere di regolarità tecnica

Favorevole

IL RESPONSABILE

F.to Angelo Tolu

07/05/2018

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione è stata pubblicata all'albo pretorio dal 15/05/2018 per rimanervi giorni 15 consecutivi a norma dell'art.124 del T.U.E.L. e contestuale comunicazione ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art.125 del T.U.E.L.

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Lucia Pioppo

Per copia conforme all' originale

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to

COMUNE DI SARROCH
Città Metropolitana di Cagliari

Allegato A

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO TRIENNIO 2018/2020

Anno 2018								
Profilo	categoria	numero	Area	full time/part time	Modalità/concorso	Costo annuo complessivo oneri e IRAP inclusi (inadel calcolata al 4,88%)	Costo complessivo anno 2018 oneri e Irap inclusi (inadel calcolata al 4,88%) - Previsione per 8 mesi (inclusa perequazione)	
Termosfonista idraulico	B1	1	Tecnica	p.t. 30 ore settimanali	Stabilizzazione articolo 20 dlgs 75/2017, dopo aver espletato procedura art. 34 bis d.lgs. 165/2001 (collocamento personale in disponibilità)	€ 23.223,58	€ 15.735,42	
Muratore specializzato	B1	1	Tecnica	p.t. 25 ore settimanali	Stabilizzazione articolo 20 dlgs 75/2017, dopo aver espletato procedura art. 34 bis d.lgs. 165/2001 (collocamento personale in disponibilità)	€ 19.352,52	€ 13.110,77	
Istruttore direttivo contabile	D1	1	Economico Finanziaria	p.t. 20 ore settimanali	Nell'ordine: art. 30 d.lgs. 165/2001 (mobilità volontaria), art. 34 bis d.lgs. 165/2001 (collocamento personale in disponibilità), graduatoria altri Enti, art. 35 e ss. Dlgs 165/2001 (procedure ordinarie,	€ 18.800,38	€ 12.652,13	
Istruttore direttivo tecnico	D1	1	Tecnica- Uff. ambiente	p.t. 18 ore settimanali	Nell'ordine: art. 30 d.lgs. 165/2001 (mobilità volontaria), art. 34 bis d.lgs. 165/2001 (collocamento personale in disponibilità), graduatoria Ente, graduatoria altri Enti, art. 35 e ss. Dlgs 165/2001 (procedure ordinarie, concorso pubblico	€ 16.922,05	€ 11.386,00	
Istruttore tecnico	C1	1	Tecnica	p.t. 18 ore settimanali	Nell'ordine: art. 30 d.lgs. 165/2001 (mobilità volontaria), art. 34 bis d.lgs. 165/2001 (collocamento personale in disponibilità), graduatoria Ente, graduatoria altri Enti, art. 35 e ss. Dlgs 165/2001 (procedure ordinarie, concorso pubblico	€ 15.731,35	€ 10.615,82	
Assistente sociale	D1	1	Politiche sociali	full time	Mobilità volontaria	€ 33.844,10	€ 22.771,93	
Operaio specializzato	B3	1	Tecnica	full time	Mobilità volontaria	€ 29.424,50	€ 19.883,98	
TOTALI			7 (calcoli spesa secondo l'ipotesi del nuovo contratto enti locali con applicazione perequazione nel 2018)					

Anno 2019 : Nessuna assunzione

Anno 2020: Nessuna assunzione

Allegato A

ASSUNZIONI DI LAVORO FLESSIBILE TRIENNIO 2018/2020

Anno 2018							
Profilo	categoria	numero	Area	full time/part time	Modalità/concorso	Costo complessivo anno 2018 oneri e Irap inclusi (inadel calcolata al 4,88%) -inclusa perequazione	Durata (mesi)
Istruttore tec. Informat.	C1	1	Amministrativa	p.t. 25 ore	Graduatoria ente, graduatoria altri enti, selezione pubblica	€ 12.890,43	7
Assistente sociale	D1	1	Politiche sociali	full time	Graduatoria ente, graduatoria altri enti, selezione pubblica	€ 20.158,72	7
Istruttore direttivo	D1	1	Tecnica- uff. ambiente	p.t. 18 ore	Graduatoria ente, graduatoria altri enti, selezione pubblica	€ 10.079,36	7
Muratore specializzato	B1	1	Tecnica	p.t. 25 ore	Assunzione tramite il Centro Servizi del Lavoro (dopo conclusione procedura di stabilizzazione)	€ 11.604,53	7
						€ 54.733,04	
TOTALI		4	(calcoli spesa secondo l'ipotesi del nuovo contratto enti locali con applicazione perequazione nel 2018)				

Anno 2019

1 Assistente sociale cat. D1 full time per 12 mesi

Anno 2020:

1 Assistente sociale cat. D1 full time per 12 mesi

COMUNE DI SARROCH
Città Metropolitana di Cagliari

Allegato B – Nuova dotazione organica

Categoria giuridica di inquadramento	Profilo professionale	N. posti				
		Tempo pieno	Part- time	Totale nuova dotazione	Coperti	Previsti nel fabbisogno 2018/2020
D3	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1	2	2	
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	2	1	3	2	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTR.	3		3	3	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO ASSISTENTE SOCIALE	2		2	1	1
	ISTRUTTORE DIRETTIVO POLIZIA LOCALE	1		1	1	
	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	1	3	2	1
C1	ISTRUTTORE CONTABILE	2		2	2	
	ISTRUTTORE AMMINISTR.	6		6	6	
	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO- ASSISTENTE BIBLIOTECARIO	1		1	1	
	ISTRUTTORE AMM. CONT. AGENTE DI POLIZIA LOCALE	5		5	5	
	ISTRUTTORE TECNICO	3	1	4	3	1
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	3		3	3	0
	COLLABORATORE CONTABILE	1		1	1	
	CAPO OPERAIO	1		1	1	
	ESECUTORE TECNICO/ OPERAIO SPECIALIZZATO	2		2	1	1
B1	ESECUTORE TECNICO /OPERAIO SPECIALIZZATO	1	2	3	1	2
A1	OPERATORE TECNICO /OPERAIO	1		1	1	
	Totali	37	6	43	36	7

COMUNE DI SARROCH
Città Metropolitana di Cagliari

Allegato C

DETERMINAZIONE E UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2018/2020												
CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO PRECEDENTE CALCOLATA SECONDO IL NUOVO CONTRATTO ENTI LOCALI												
ANNO	anno cessazione	N dipendenti cessati	categoria di accesso	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	perequazione	comparto a carico del bilancio	totale	irap e oneri a carico dell'ente (inadel calcolata al 2,88%)	totale	% capacità assunzionale da applicare	capacità assunzionale in termini di spesa
2015	2014	0	0	€ -	€ -			€ -	€ -	€ -		€ -
2016	2015*	1	B3	€ 19.063,80	€ 1.588,65	€ 288,00	€ 44,76	€ 20.985,21	€ 7.488,57	€ 28.473,78	100%	€ 28.473,78
2017	2016	2	D1	€ 44.270,94	€ 3.689,25	€ 456,00	€ 118,80	€ 48.534,99	€ 17.319,71	€ 65.854,69		€ 16.463,67
											totale	€ 44.937,46
*Nell'anno 2015 il rapporto tra spesa personale e spesa corrente era inferiore al 25% (24,94%)												
ASSUNZIONI EFFETTUATE CON UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO PRECEDENTE												
Anno assunzione		N dipendenti assunti	categoria di accesso	economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	perequazione	comparto a carico del bilancio	totale	irap e oneri a carico dell'ente	totale	% capacità assunzionale da applicare	capacità assunzionale in termini di spesa
2015												
2016												
2017												
											totale	0,00
CAPACITA' ASSUNZIONALE DI COMPETENZA CALCOLATA SECONDO IL NUOVO CONTRATTO ENTI LOCALI												
ANNO	anno di cessazione	N dipendenti cessati	categoria di accesso	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	perequazione	comparto a carico del bilancio	totale	irap e oneri a carico dell'ente (inadel calcolata al 2,88%)	totale	% capacità assunzionale da applicare	capacità assunzionale in termini di spesa
2018	2017	1	D1	22.135,47	1.844,62	228,00	59,40	24.267,49	8.659,85	32.927,35	25%	8.231,84
CAPACITA' ASSUNZIONALE RESIDUA TRIENNIO PRECEDENTE											€	44.937,46
CAPACITA' ASSUNZIONALE DI COMPETENZA ANNO 2018											€	8.231,84
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2018/2020											€	53.169,29

UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE IN BASE ALLA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO - SPESA ANNUA CALCOLATA SECONDO IL NUOVO CONTRATTO ENTI LOCALI									
categoria di accesso	profilo prof.	trattamento economico fondamentale (posizione di ingresso)	13^ mensilità	perequazione	comparto a carico del bilancio	irap e oneri a carico dell'ente (inadel calcolata al 2,88%-)	totale per assunzione a tempo pieno	N. ore settimanali	totale per assunzione
D1	istr. dir. (Rag.)	22.135,47	1.844,62	228,00	59,40	8.659,85	32.927,35	20	18.292,97
D1	istr. dir. (Amb.)	22.135,47	1.844,62	228,00	59,40	9.173,11	33.440,60	18	16.720,30
C1	Istr. Tecnico	20.344,07	1.695,34	276,00	52,08	8.454,91	30.822,40	18	15.411,20
totale							97.190,35		50.424,47
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE TRIENNIO 2018/2020									€ 53.169,29
TOTALE COSTO PERSONALE DA ASSUMERE									€ 50.424,47
RESIDUO CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2017 (CESSAZIONI 2016) DISPONIBILE PER LE STABILIZZAZIONI DI CUI ALL'ALLEGATO D									€ 2.744,82

COMUNE DI SARROCH
Città Metropolitana di Cagliari

Allegato D

UTILIZZO RISORSE LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ARTICOLO 9, COMMA 28 , D.L. 78/2010

PERSONALE DA STABILIZZARE EX ART. 20 D.LGS. 75/2017:

CALCOLO SPESA PER IL 2018 (secondo l'ipotesi del nuovo contratto enti locali)

Limite spesa lavoro flessibile: Importo totale spesa impegnata nel 2009 certificata alla Corte dei Conti anno per l'anno 2009 (questionario consuntivo 2013)	€ 85.295,83
--	--------------------

FIGURE PROFESSIONALI DA STABILIZZARE ART. 20 D.LGS. 75/2017	durata (mesi)	Compensi lordi (inclusa perequazione)	Oneri	Irap	Spesa complessiva
N. 1 esecut. Tecnico termosifon. Idraulico cat. B1 part- time (30 ore)	8	€ 11.297,03	€ 3.478,14	€ 960,25	€ 15.735,42
N. 1 muratore specializzato cat. B1 part-time (25 ore)	8	€ 9.412,65	€ 2.898,04	€ 800,08	€ 13.110,77
TOTALE COSTO ASSUNZIONI (STABILIZZAZIONE)					€ 28.846,18
previsione assegno nucleo familiare					€ 1.440,00
TOTALE COMPLESSIVO					€ 30.286,18
UTILIZZO SPESA FACOLTA' ORDINARIE					€ 2.744,82
UTILIZZO SPESA LAVORO FLESSIBILE					€ 27.541,36
TOTALE UTILIZZO 8 MESI					€ 30.286,18

LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE CERTIFICATO ALLA CORTE DEI CONTI	€ 85.295,83
UTILIZZO SPESA (8 MESI) LAVORO FLESSIBILE PER STABILIZZAZIONI ART. 20 DLGS 75/2017	€ 27.541,36
DIFFERENZA UTILIZZABILE PER ASSUNZIONI LAVORO FLESSIBILE NEL 2018	€ 57.754,47

ANNO 2018					
FIGURE PROFESSIONALI DA ASSUMERE A TEMPO DETERMINATO	durata (mesi)	Compensi lordi (inclusa perequazione)	Oneri	Irap	Spesa complessiva
N. 1 istrut. Amm/tec. Inf. part time 25 ore	7	€ 9.261,85	€ 2.841,32	€ 787,26	€ 12.890,43
N. 2 istruttori direttivi: (1 assistente sociale cat. D1 full time + 1 istruttore direttivo tecnico uff. ambiente cat. D1 p.t. 18 ore)	7	€ 21.727,03	€ 6.664,25	€ 1.846,80	€ 30.238,08
N. 1 muratore cat. B1 part time 25 ore	7	€ 8.236,07	€ 2.668,38	€ 700,07	€ 11.604,52
Totale		€ 39.224,95	€ 12.173,95	€ 3.334,13	€ 54.733,03

COMUNE DI SARROCH
Città Metropolitana di Cagliari

Allegato D

UTILIZZO RISORSE LAVORO FLESSIBILE DI CUI ALL'ARTICOLO 9, COMMA 28 , D.L. 78/2010

PERSONALE DA STABILIZZARE EX ART. 20 D.LGS. 75/2017:

CALCOLO SPESA ANNUA secondo l'ipotesi del nuovo contratto enti locali)

Limite spesa lavoro flessibile: Importo totale spesa impegnata nel 2009 certificata alla Corte dei Conti anno per l'anno 2009 (questionario consuntivo 2013)	€ 85.295,83
--	--------------------

FIGURE PROFESSIONALI DA STABILIZZARE ART. 20 D.LGS. 75/2017	durata (mesi)	Compensi lordi (inclusa perequazione)	Oneri	Irap	Spesa complessiva
N. 1 esecut. Tecnico termosifon. Idraulico cat. B1 part- time (30 ore)	12	€ 16.945,54	€ 5.217,21	€ 1.440,37	€ 23.603,12
N. 1 muratore specializzato cat. B1 part-time (25 ore)	12	€ 14.118,98	€ 4.574,38	€ 1.200,11	€ 19.893,47
TOTALE COSTO ASSUNZIONI (STABILIZZAZIONE)					€ 43.496,59
previsione assegno nucleo familiare					€ 2.160,00
TOTALE COMPLESSIVO					€ 45.656,59
UTILIZZO SPESA FACOLTA' ORDINARIE					€ 2.744,82
UTILIZZO SPESA LAVORO FLESSIBILE					€ 42.911,77
TOTALE UTILIZZO ANNUO					€ 45.656,59

LIMITE SPESA LAVORO FLESSIBILE CERTIFICATO ALLA CORTE DEI CONTI	€ 85.295,83
UTILIZZO SPESA (ANNUA) LAVORO FLESSIBILE PER STABILIZZAZIONI ART. 20 DLGS 75/2017	€ 42.911,77
NUOVO TETTO DI SPESA PER ASSUNZIONI FLESSIBILI DAL 2019	€ 42.384,06