



COMUNE DI ARITZO

PROVINCIA DI NUORO

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE N.38**

OGGETTO: Riapprovazione Piano triennale del fabbisogno del personale - annualità 2020-2022

L'anno **duemilavent**i addì **ventisei** del mese di **giugno** alle ore **dieci** e minuti **zero** nella solita sala delle adunanze, regolarmente convocata, si è riunita, la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome		Presente
1.	Mameli Gualtiero - Sindaco	No
2.	Meloni Antonio - Assessore	Si
3.	Pili Giuseppe Michele - Assessore	No
4.	Daga Salvatore - Assessore	Si
5.	Paba Katia - Assessore	Si
Totale Presenti:		3
Totale Assenti:		2

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale Signor dottor Roberto Sassu il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Il Presidente, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta.

LA GIUNTA COMUNALE

Essendo legale il numero degli intervenuti, il vice Sindaco Antonio Meloni, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

Preso atto che la presente seduta della Giunta comunale avviene con modalità telematica, attraverso la partecipazione a distanza dei membri stessi e del segretario comunale secondo le modalità individuate nel Decreto del Sindaco n. 2 del 24 marzo 2020 avente ad oggetto : “ Misure di semplificazione in materia di organi collegiali ex art. 73 del decreto legge 17 marzo 2020,n. 18 “ Misure di potenziamento del servizio sanitario nazionale e di sostegno economico per famiglie, lavoratori e imprese connesse all'emergenza epidemiologica”;

PREMESSO CHE:

- l'art. 6 e 6 ter comma 4 del D.lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/ 2017, dispone che l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, devono essere adottati annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività ..., nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nel rispetto del principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove forme di reclutamento debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- a seguito delle modifiche apportate con D.M. del 29 agosto 2018 al d.lgs. 118/2011 allegato 4/1 in particolare ai punti 4.2-8.4.1 i comuni con popolazione inferiore ai 2000 abitanti possono predisporre il DUP semplificato, attraverso l'illustrazione delle spese programmate e delle entrate previste per il loro finanziamento, costituendo quale allegato al DUP anche il piano triennale del fabbisogno del personale;
- il presente Piano triennale per il Fabbisogno del Personale viene redatto in conformità con le disposizioni normative vigenti e con le linee di indirizzo emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione pubblicate nella Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018.
- l'art. 39, comma 1 della L. 27.12.1997, n. 449 dispone: “Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”;
- l'art. 91, comma 1 del D.lgs. n. 267/2000 dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 18 agosto 2000 n. 267 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche;
- l'art. 33 del Decreto Legislativo n. 165/2001 come modificato dall'articolo 16, comma 1, della legge 183/2001, stabilisce l'obbligo di procedere annualmente alla ricognizione di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale, quale condizione necessaria per effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, a pena di nullità;
- in data 19 giugno 2019, con legge n. 56, sono intervenute importanti modifiche alle norme in materia assunzionale dirette ad accelerare il ricambio generazionale delle Pubbliche amministrazioni;
- in particolare l'art. 3, comma 8, della Legge n. 56/2019 ai sensi del quale, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'art. 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni, possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo n. 165/2001;
- il D.L. 28/01/2019, n. 4, coordinato con la legge di conversione 28/03/2019, n. 26, “Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni”, in particolare l'art. 14-bis, comma 1, lettera b) disponeva quanto segue:
“ Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over“ (cessazioni anno precedente + cessazioni anno corrente + resti assunzionali ultimo quinquennio);
- la legge di bilancio 2020 (L. 27 dicembre 2019, n. 160) la quale ha introdotto delle novità rispetto alla disciplina limitativa introdotta con la legge n. 145/2018 e più in particolare il comma 148 dell'art. 1 il quale ha disposto la abrogazione dei commi da 361 a 365 della legge 145/2018;
- le suddette disposizioni prevedevano l'obbligo per le pubbliche amministrazioni di utilizzare le graduatorie dei concorsi banditi dal 1° gennaio 2019 esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso, pertanto, solo per l'assunzione dei vincitori, e che la loro abrogazione consente quindi alle pubbliche amministrazioni di poter scorrere le proprie graduatorie e poter utilizzare le graduatorie di altri enti, previo accordo tra le p.a., essendo infatti abrogato anche il comma 363 che aveva abrogato la facoltà per gli enti locali di utilizzare le graduatorie di altri enti, ai sensi dell'art. 3, comma 61, della legge 350/2003;

- **l'art. 33 c 2 del D.L. 34/2019** che ha introdotto nuove modalità operative per il calcolo dei limiti di spesa del personale e nuove possibilità di reclutamento di personale dipendente nella Pa disponendo che: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”*
- il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, con l'applicazione di una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;
- la circolare del Ministero dell'Interno del 08.06.2020 sul decreto attuativo dell'art. 33 c. 2 del DL 34_2019 convertito con modificazioni dalla legge n.58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

VISTI:

- il lavoro dell'ufficio personale con il quale è stato determinato il nuovo regime assunzionale a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come da prospetto A e B allegati alla presente;
- l'allegato C riepilogativo sui costi del personale preso in carico sulla base delle precedenti delibere di Giunta Comunale nn 16/20 e 34/20 di approvazione del Piano triennale del Fabbisogno 20-22 dell'Ente e per quello che si intende assumere per effetto della presente riprogrammazione alla luce delle nuove disposizioni di legge in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;

PRESO ATTO CHE

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

il quadro normativo vigente in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali in virtù del principio di coordinamento della finanza pubblica e per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

TENUTO CONTO 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. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, 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, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018"; La Legge di Bilancio 2019 e l'art.3 D.L. 90/2014 (L.114/14) come modificato dall'art. 14 bis D.L.4/19 – (L.26/19) secondo cui "gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over" conteggio facoltà assunzionali 2020 (cessazioni anno precedente + cessazioni anno corrente + resti quinquennio precedente). Il nuovo regime assunzionale secondo il DL 34 prevede che i comuni che hanno un rapporto (spesa di personale)/(entrate correnti medie del triennio) inferiore al primo valore soglia possono incrementare la spesa e assumere a tempo indeterminato. I Comuni che si trovano al di sopra del secondo valore soglia devono rientrare entro il 2025, anche con turnover inferiore al 100%. I Comuni che si trovano tra i due valori soglia non possono incrementare la spesa per assunzioni a tempo indeterminato. Inoltre i Comuni sotto i 5.000 possono derogare al limite di spesa, fino a € 38.000, per assunzione di dipendente purché collocato in comando obbligatorio presso l'Unione dei Comuni di cui il Comune fa parte. Vengono quindi fatti salvi i resti assunzionali dei cinque anni precedenti in deroga ai limiti di incremento di cui alla tabella 2. (rimane il parametro della tabella 1). Rimane fermo il limite di spesa per il tempo determinato ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. Rimangono in vigore i limiti di cui all'art. 1 c. 557 quater e 562 della L. 296/2006. Le possibilità assunzionali del decreto vanno in deroga a tali limiti.

Ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale..." Secondo l'art. 53 comma 2 CCNL 21.5.18 il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità. L'elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale deve essere contenuta in apposita disposizione del contratto decentrato dell'Ente.

DATO ATTO CHE:

gli adempimenti propedeutici alle assunzioni prevedono l'adozione di un Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017); la comunicazione del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6-ter, comma 5, del d.lgs. 165/2001); la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011); l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246"; l'adozione del Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del Tuel); l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come modificato dall'art. 27, comma 2 lettera c) del d.l. 66/2014); la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art. 34, comma 6, d.lgs. 165/2001); l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del d.lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del d.l. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13 D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato articolo 2 in caso di "...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione). Ai suddetti vincoli assunzionali, si deve aggiungere l'ipotesi prevista dall'articolo 3, comma 101, della legge 244/2007 (legge finanziaria 2008) che al secondo periodo dispone "In caso di assunzione di personale a tempo pieno è data precedenza alla trasformazione del rapporto di lavoro per i dipendenti assunti a tempo parziale che ne abbiano fatto richiesta". Le amministrazioni territoriali (non soggette ad autonomia differenziata) sono soggette – oltre che ai vincoli di carattere generale – anche ad ulteriori vincoli, nello specifico al: rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, ex art. 13, legge n. 196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies; trasmissione delle informazioni richieste da parte degli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi del DPCM 243/2012 (art. 1, comma 508, Legge n. 232/2016); obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014); conseguimento del saldo di cui al comma 466 della legge 232/2016: nell'anno successivo a quello di inadempienza è prevista la sanzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato); invio sulla piattaforma «<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>», entro il

31 marzo – o comunque entro il 30 maggio – della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali firmata digitalmente, dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico-finanziaria, ove previsto (nel caso di rispetto del termine 30 maggio la sanzione è applicata solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato per i 12 mesi successivi, cioè fino al 31 marzo dell'anno successivo); assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, Tuel).

VERIFICATE le proprie disponibilità con riferimento a:

- spese di personale;
- capacità assunzionale per assunzioni a tempo determinato ed indeterminato;

TENUTO CONTO che la presente proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, concerne sia la casistica di assunzioni a tempo determinato sia quella a tempo indeterminato;

VISTA la deliberazione n. 16/SEZAUT/2016/QMIG del 2 maggio 2016 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie recante oggetto: “ art. 1, comma 557, legge n. 296/2006, interpretazione delle vigenti disposizioni vincolistiche in materia di spesa del personale, anche alla luce dell'evoluzione ordinamentale intervenuta per effetto del d.lgs. 23 giugno 2011, n. 118, recante la novella legislativa sull'armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi;

VISTA la deliberazione n. 2/SEZAUT/2015/QMIG della Corte dei Conti, sezione Autonomie, che chiarisce “le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28,, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, legge n. 296/2006, fermo restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28”;

ATTESO CHE il Comune di Aritzo, è in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della e legge 27 dicembre 2006, n. 296;

RICHIAMATO il vigente art.9, comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo dall'art. 11 comma 4-bis, del d.l. 90/2014 sul rispetto del tetto complessivo della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

PRESO ATTO che le spese per il personale utilizzato “a scavalco d'eccedenza”, cioè oltre i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, ai sensi dell'art. 1, comma 557, legge 311/2004, rientrano nel computo ai fini della verifica del rispetto dei limiti imposti dall'art. 9, comma 28, d.l. 78/2010, convertito in legge 122/2010, oltre che nell'aggregato “spesa di personale”, rilevante ai fini dell'art. 1, comma 557, legge 296/2006;

PRESO ATTO che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio pluriennale;

PRESO ATTO che la programmazione triennale del fabbisogno di personale è stata formulata nel rispetto delle seguenti disposizioni normative:

- art. 6, comma 6, del d lgs 165/2001, rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente;
- art. 33, comma 2, del d lgs 165/2001, ricognizione delle eventuali eccedenze di personale;
- art. 48, comma 1, del d lgs 198/2006, approvazione del piano triennale di azioni positive;
- art. 1, comma 557 e comma 557-quater della legge 296/2006, contenimento delle spese di personale;
- art. 10, comma 5, del d lgs 150/2009, adozione del piano delle performance;
- art. 27 comma 2, lettera c) del dl 66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del d.l. 185/2008, obbligo di certificazione dei crediti;
- art. 33 c.2 del DL 34/2019 convertito in legge n. 58/2019;

TENUTO CONTO che per l'anno 2020:

- si è reso necessario provvedere alla presa in carico di un istruttore direttivo per il settore tecnico manutentivo (categoria D per 30 ore) - mediante incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 come da programmazione 2019-2021 e 20-22 fino allo scadere del mandato del sidaco;
- si è resa necessario l'assunzione a termine di un istruttore amministrativo – tramite: c. 557 legge n. 311/2004 – art. 14 CCNL 04 a 18 ore per 6 mesi;
- si è reso necessario l'assunzione a termine di un istruttore tecnico geometra cat. C 36 ore per 4 mesi– tramite: agenzia interinale;
- si rende necessario altresì provvedere all'assunzione di un istruttore direttivo per il settore contabile (categoria D 36 ore per 4 mesi) - agenzia interinale temporaneamente ai fini dell'avvio della procedura ordinaria;
- si rende necessario provvedere al reclutamento di un istruttore di vigilanza (categoria C) mediante procedura ordinaria e segnatamente mediante scorrimento graduatoria di altro Ente;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni della Giunta Comunale:

n. 18 del 1° luglio 2016 recante oggetto: “Presa d'atto richiesta collocamento a riposo del dipendente Paba Piero con decorrenza 4 gennaio 2017 – ultimo giorno di servizio 3 gennaio 2017; n. 12 del 13 marzo 2018 recante oggetto: “Mobilità interna: trasferimento dipendente dott.ssa Bassu Maria Francesca dall'area tecnico – manutentiva all'area amministrativa – Riassegnazione a tempo pieno della dipendente dott.ssa Vacca Sabrina all'area tecnica; n. 25 del 28 marzo 2019 recante oggetto: “Presa atto delle dimissioni volontarie e collocamento a riposo con diritto a pensione

anticipata "quota 100" del dipendente comunale matricola badge n. 654824" dal 1.8.19; n. 31 del 24 aprile 2019 recante oggetto: "Presenza d'atto richiesta collocamento a riposo del dipendente matricola 638684 con decorrenza 2 novembre 2019 – ultimo giorno di servizio 31 ottobre 2019"; n. 33 del 30 aprile 2019 recante oggetto: "Rettifica Giunta comunale n. 31 del 24 aprile 2019 recante oggetto: presenza d'atto richiesta collocamento a riposo del dipendente matricola 638684 con decorrenza 2 novembre 2019 – ultimo giorno di servizio 31 ottobre 2019"; n. 34 del 30 aprile 2019 recante oggetto: "Rettifica delibera della Giunta comunale n. 25 del 28 marzo 2019 recante oggetto. Presenza atto delle dimissioni volontarie e collocamento a riposo con diritto a pensione anticipata quota 100 del dipendente comunale matricola badge 654824"; n. 36 del 10 maggio 2019 recante oggetto: "Presenza d'atto richiesta collocamento a riposo del dipendente signor Marco Muggironi con decorrenza 1° dicembre 2019 – ultimo giorno di servizio 30 novembre 2019"; n. 42 del 25 giugno 2019 recante oggetto: "Presenza atto delle dimissioni volontarie e collocamento a riposo con diritto alla pensione anticipata "quota 100" della dipendente Meloni Ignazia"; n. 71 del 31.12.2019 di rilascio nulla osta per mobilità esterna volontaria alla dipendente di ruolo Lai Rosanna; Il collocamento a riposo dell'istruttore di vigilanza a decorrere dal 1.4.2020 la cui assunzione ed esperimento della procedura art. 34 bis è stata già adottata in forza della programmazione contenuta nella delibera n. 34 del 11.5.20 (che erroneamente indicava assunzione a termine al posto di assunzione a tempo indeterminato);

VISTE le deliberazioni di Giunta Comunale n. 16 del 10.3_2020 e n. 34 del 11.05_2020 di approvazione del piano del fabbisogno che qui si intende riapprovare sulla base delle nuove regole assunzionali di cui sopra;

VISTO il Decreto Legislativo n. 267/2000;

VISTO lo Statuto comunale così come integrato con il deliberato consiliare n. 8 dell'8 marzo 2018;

VISTO il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

ACQUISITO, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n. 448/2011, il parere favorevole del Revisore dei Conti;

RITENUTO, per quanto sopra, che si rende necessario riapprovare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

CONSIDERATO che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è determinata come indicato nell'allegato B;

VISTI i prospetti allegati riguardanti i nuovi calcoli sulla base delle nuove facoltà assunzionali (**All. A**) e **All. B**) e le spese sostenibili per il piano occupazionale 2020 con riferimento al tempo indeterminato ed al lavoro flessibile (**All.C**);

ACQUISITI i pareri di cui all'art. 49 del D.lgs. 18.08.2000, n. 267;

D E L I B E R A

DI RECEPIRE le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;

DI RIAPPROVARE il Piano del Fabbisogno del Personale 2020-2022 sulla base delle nuove regole assunzionali con le modalità di seguito riportate:

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE ANNI 2020/2022

PIANO ANNUALE ASSUNZIONI – ANNO 2020

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- n. 1 istruttore direttivo contabile categoria D - procedura ordinaria di reclutamento;
- n.1 istruttore di vigilanza categoria C - procedura ordinaria di reclutamento;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

- n. 1 istruttore direttivo Tecnico categoria D 30 ore incarico ex art. 110 D.Lgs. 267/2000 (fino allo scadere del mandato del Sindaco);
- n. 1 istruttore amministrativo categoria D 18 ore; art.1 c. 557 legge n. 311/2004 e art.14 CCNL '04 (per 6 mesi);
- n. 1 istruttore Tecnico categoria C 36 ore - in via temporanea tramite ricorso ad agenzia interinale (per 4 mesi);
- n. 1 istruttore direttivo contabile categoria D 36 ore - in via temporanea tramite ricorso ad agenzia interinale (per 4 mesi);

Per la definizione di dettaglio 2020 si rinvia agli allegati A – B – C;

PIANO ANNUALE ASSUNZIONI – ANNO 2021

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

- n. istruttore amministrativo contabile categoria C;
- n. 1 collaboratore tecnico operaio specializzato categoria B;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

- n. 1 istruttore direttivo Tecnico categoria D;

PIANO ANNUALE ASSUNZIONI – ANNO 2022

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO:

nessuna;

ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO:

nessuna;

DI RISERVARSI la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente. Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;

DI DARE ATTO che la programmazione del fabbisogno del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e che la stessa trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020 e del bilancio pluriennale;

DI TRASMETTERE copia del presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU per eventuali rilievi ai sensi degli articoli 7 e 8 del vigente C.C.N.L.

DI RENDERE il presente atto immediatamente eseguibile con votazione unanime separata;

PARERI

(Art. 49 - COMMA 1° DEL DLGS 267/2000)

I sottoscritti, VISTA la proposta di deliberazione che precede ed esperita l'istruttoria di competenza ESPRIMONO, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 49 - comma 1° del Decreto Legislativo n.ro 267/2000, i seguenti pareri:

Sotto il Profilo **TECNICO**: **FAVOREVOLE**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Antonio Meloni)

Sotto il profilo **CONTABILE**: **FAVOREVOLE**

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(dott.ssa Katia Paba)

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.TO Meloni Antonio

Il Segretario Comunale
F.TO dottor Roberto Sassu

PROT. N. 3697 DEL 1° LUGLIO 2020
CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal _01.07.2020_, come prescritto dall'art.124, 1° e 2° comma, del Decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Aritzo , lì 01.07.2020

Il Responsabile della Pubblicazione

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio **ATTESTA** che la presente deliberazione è stata comunicata in elenco il primo giorno di pubblicazione:

X Ai Signori Capi Gruppo consiliari così come prescritto dall'art. 125 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Alla Prefettura di SEDE PREFETTURA ai sensi dell'art.135 del Decreto legislativo 18 agosto 2000 , n.267.

Aritzo, lì 01.07.2020

Il Segretario Comunale
F.TO dottor Roberto Sassu

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

E' stata affissa all'albo pretorio comunale per 15 giorni consecutivi, dal al, senza reclami.

DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA

Per la scadenza dei 10 giorni della pubblicazione (art.134 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267)

Per immediata eseguibilità dichiarata con il voto espresso dalla maggioranza dei componenti.

Il Segretario Comunale

dottor Roberto Sassu