



# COMUNE DI FLUMINIMAGGIORE

Provincia di Sud Sardegna

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 34 del 01-04-20

ORIGINALE

**Oggetto: Integrazione del Piano Triennale del fabbisogno del personale triennio 2020/2022 a cui fanno riferimento i Servizi funzionali, precedentemente adottata con atto di Giunta Comunale n. 18 del 06/02/2020.**

L'anno duemilaventi il giorno uno del mese di aprile, in Fluminimaggiore, solita sala delle adunanze, alle ore 13:00, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CORRIAS MARCO	SINDACO	P
MONTALBANO MATTIA	ASSESSORE	A
MEREU ENRICA	ASSESSORE	P
ZANDA ELISABETTA	ASSESSORE	P
GAVIANO GIOVANNI	ASSESSORE	P

Totale presenti n. 4    Totale assenti n. 1

Assiste alla seduta il Vice Segretario Comunale Roberto Marongiu

Assume la presidenza Marco Corrias in qualità di Sindaco.

## LA GIUNTA COMUNALE

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle condizioni necessarie per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale, di procedere alla revisione della dotazione organica e, contestualmente, alla ricognizione del personale, e delle Posizioni Organizzative;

Rilevato che la dotazione organica dell'Ente, intesa come personale in servizio, e da assumersi (Piano triennale delle assunzioni) è stata approvata con atto di (n. 149 del 30/12/2019) e che, in tale ambito, non si rilevano situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Richiamato l'atto di Giunta Comunale n. 18 del 06/02/2020 con la quale si integra il Piano Triennale del fabbisogno delle assunzioni adottato con precedente atto G.C. n. 149 del 30/12/2019 e si integra la dotazione organica intesa come numero dei dipendenti in servizio e da assumersi, e si modifica ulteriormente l'articolazione dei Servizi Funzionali e delle Posizioni Organizzative;

Considerato che:

### **Nell'anno 2018 sono cessate due unità: Tempo pieno**

una di cat. C5, con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo, per raggiunti limiti di servizio,  
una di cat. A1, con il profilo professionale di Ausiliario; per raggiunti limiti di età,

### **Nell'anno 2019 sono cessate sette unità: Tempo Pieno**

di cui **tre** a far data dal 01/08/2019.

una di cat. C5, con il profilo professionale di istruttore Ufficio Personale, per raggiunti limiti di servizio,  
una di cat. B7, con il profilo professionale di collaboratore tecnico, per raggiunti limiti di servizio,  
una di cat. D2, con il profilo professionale di Com. Polizia Municipale, per raggiunti limiti di servizio,

di cui **due** a far data dal 01/10/2019

una di cat. B5, con il profilo professionale di Operaio qualificato, per raggiunti limiti di servizio,  
una di cat. B1, con il profilo professionale di Operaio qualificato, per raggiunti limiti di servizio,

di cui **una** a far data dal 01/11/2019

una di cat. B5, con il profilo professionale di Operaio qualificato, per raggiunti limiti di servizio,

di cui **una** a far data dal (31/12/2019 – 01/01/2020)

una di cat. B6, con il profilo professionale di Capo Operaio, per raggiunti limiti di servizio;

**Nell'anno 2020 è possibile una cessazione:**

una di cat. A1, con il profilo professionale di Ausiliario; per raggiunti limiti di età,

**Nell'anno 2021 è possibile una cessazione:**

una di cat. A5, con il profilo professionale di Ausiliario, per raggiunti limiti di servizio,

**Nell'anno 2022 è possibile una cessazione:**

una di cat. B5, con il profilo professionale di collaboratore contabile, per raggiunti limiti di servizio,

VISTE le importanti novità introdotte in tema di assunzioni a tempo indeterminato di cui alla Legge n. 58 del 28/06/2019, articoli n. 33 comma n. 2, il quale recita “ , 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, e al netto dell'IRAP, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, ( **della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati** ), considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato- città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni.

I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e (**la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati**) risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”. Tale Decreto attuativo è stato emanato in bozza in data 11/12/2019, da cui risulta una capacità di spesa pari a € 969.516,95 come da allegata tabella di calcolo sotto la voce (A);

Considerato che per il **2018** la programmazione del fabbisogno del personale prevedeva un posto di n.1 dipendente da assumere con profilo di “Istruttore di vigilanza” cat. C1, del CCNL comparto “Regioni e Autonomie locali” con contratto a tempo indeterminato a tempo pieno, facendo riferimento alla capacità assunzionale proveniente dall'anno 2015, (triennio di riferimento 2015/2017) per un importo disponibile di € 7.004,35, da assumente previo bando di mobilità ex art. 34 e 34 bis, del D. Lgs. 165 del 2001, o mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30, comma 1, D. Lgs. n. 165/2001 o mediante l'utilizzo di graduatoria di altro ente, ovvero successiva procedura concorsuale, dipendente assunto a far data dal 01/02/2019;

Considerato, pertanto, che **nel 2019** è stato possibile procedere a nuove assunzioni di personale come appresso meglio indicato:

Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo / Contabile, venti ore alla settimana 55,6%, con contratto a tempo indeterminato, (selezione già espletata);

Cat. D1 full time, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, con contratto a tempo indeterminato. (selezione già espletata attingendo dalle graduatorie di altro Ente).

**Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo indeterminato, da trasformarsi in full time con la presente variazione (selezione espletata);**

**Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo determinato, per 3 o 4 mesi all'anno, (da reinserirsi con la presente variazione);**

Cat. C1 full time, con il profilo professionale di Istruttore Tecnico, con contratto a tempo indeterminato, (assunzione già espletata);

Cat. B1 full time, con il profilo professionale di operaio qualificato, con contratto a tempo indeterminato, (assunzione già espletata );

Il piano risulterà possibile purché nell'anno precedente sia stato rispettato il pareggio di bilancio (art. 1 comma 47 della legge 311/2004 e comma 475 lett. e della legge di Bilancio);

**Programmazione fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022:**

- Ritenuto di prevedere per il **2020** l'assunzione di unità di personale se possibile;

Si porteranno a termine le assunzioni già programmate per l'anno 2019.

Passaggio del Cat. C1 Part time, 55,60% con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo / Contabile, in full time 100%, già espletata;

**Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo indeterminato, da trasformarsi in full time con la presente variazione (selezione espletata);**

**Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo determinato, per 3 o 4 mesi all'anno, (da reinserirsi con la presente variazione);**

Cat. A1 full time, con il profilo professionale di Ausiliario, addetto d'ordine;

Cat. B1 full time, con il profilo professionale di operaio qualificato, con contratto a tempo indeterminato, selezione espletata, assunzione in corso;

- Ritenuto di prevedere per il **2021** l'assunzione di unità di (ancora da definirsi);
- Ritenuto di prevedere per il **2022** l'assunzione di unità di (ancora da definirsi);

Ritenuto altresì di prevedere anche ad eventuali assunzioni scaturenti da esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016, sospeso per l'anno 2020);

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, assunzione espletata;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

#### CONSIDERATO

- Questo ente ha inviato alla BDAP tutti gli atti e espletato gli adempimenti disposti dal D.Lgs 118/2011;
- L'indicatore dei pagamenti dell'anno 2018 del Comune di Fluminimaggiore elaborato sulla base dello schema di cui all'art. 9 del DPCM 22 settembre 2014 e pubblicato sul sito dell'ente evidenzia il rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231;
- L'incidenza della spesa di personale calcolata in base al nuovo decreto attuativo, in base al conto Consuntivo anno 2018 è pari a € **821.596,15** (inferiore al 27,60% % per la classe demografica di appartenenza per i comuni compresi tra 2.000 / 2.999 abitanti, media delle entrate correnti, per gli anni 2016, 2017, 2018, al netto del FCDDE al netto dell'IRAP;

ACCERTATO che questo ente rispetta le disposizioni concernenti le assunzioni degli appartenenti alle categorie protette per il rispetto della quota d'obbligo di cui alla legge 68/99, poiché il Comune di Fluminimaggiore rientra nella fascia da 15 a 35 dipendenti (con esclusione del personale adibito alla polizia locale);

Richiamato, infine, l'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002) che recita: *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate."*;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente, 21 Maggio 2018, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

Visto il parere favorevole espresso con Verbale n. 4 del 01/04/2020 dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali in data 26/03/2020 di cui al protocollo n. 1.277 ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i;

**All'unanimità dei voti espressi nei termini di legge;**

**DELIBERA**

1) di integrare, il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, come integrato con precedente atto deliberativo G.C. n. 18 del 06/02/2020 nel quale vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato le figure professionali da assumersi, **nel 2020**, come appresso indicato:

- Selezioni già espletate anno 2019:

Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo / Contabile, venti ore alla settimana 55,6% , con contratto a tempo indeterminato, ( selezione già espletata );

Cat. D1 full time, con il profilo professionale di Istruttore Direttivo Tecnico, con contratto a tempo indeterminato. (selezione già espletata attingendo dalle graduatorie di altro Ente).

- Selezione in corso:

Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo indeterminato, (selezione espletata) posto vacante;

Cat. C1 full time, con il profilo professionale di Istruttore Tecnico, con contratto a tempo indeterminato, (assunzione già espletata );

Cat. B1 full time, con il profilo professionale di operaio qualificato, con contratto a tempo indeterminato, ( selezione espletata ) posto vacante ;

2) di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022, come appresso indicato:

- per il **2020** l'assunzione di unità di personale:

Si porteranno a termine le assunzioni già programmate per l'anno 2019.

Passaggio del Cat. C1 Part time, 55,60% con il profilo professionale di Istruttore Amministrativo / Contabile, in full time 100%, già espletata;

**Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo indeterminato, da trasformarsi in full time con la presente variazione (selezione espletata);**

**Cat. C1 Part time, con il profilo professionale di Agente di Polizia Municipale, venti ore alla settimana 55,6% con contratto a tempo determinato, per 3 o 4 mesi all'anno, (da reinserirsi con la presente variazione);**

Cat. B1 full time, con il profilo professionale di operaio qualificato, con contratto a tempo indeterminato, selezione espletata, assunzione in corso;

Cat. A1 full time, con il profilo professionale di Ausiliario, addetto d'ordine;

- per il **2021** l'assunzione di unità di (ancora da definirsi);
- per il **2022** l'assunzione di unità di (ancora da definirsi);

3) di confermare le Posizioni Organizzative, a cui fanno riferimento i servizi funzionali, in un numero di sei, di cui tre interne e tre trasferite all'unione dei comuni, a cui si assegna la dotazione organica intesa come numero dei dipendenti in servizio e vacanze di organico, come integrate con precedente atto deliberativo G.C. n. 18 del 06/02/2020; Allegato B)

4) di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni e, della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, nonché i limiti imposti dalla Legge n. 58 del 28/06/2019, articoli n. 33 comma n. 2, in tema di contenimento della spesa di personale;

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO  
Marco Corrias

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Roberto Marongiu

PARERI FAVOREVOLI ESPRESSI AI SENSI DEL D.LGS. N. 267/2000

REGOLARITA' TECNICA

Il Responsabile  
Dott. Marongiu Roberto

REGOLARITA' CONTABILE

Il Responsabile Servizi Finanziari  
Dott. Marongiu Roberto

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione è in corso di pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_

IL COLLABORATORE  
Giuseppe Diana

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA'

- a seguito di pubblicazione all'Albo Pretorio di questo Comune dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000).
- a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000).

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE  
Roberto Marongiu