



# COMUNE DI BADESI

(Provincia di Sassari)

## Verbale di Deliberazione

### GIUNTA COMUNALE

N° 37 del registro	<b>OGGETTO: Programma Triennale fabbisogno personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020- Dichiarazione insussistenza situazioni di soprannumero o eccedenze di personale; Definizione dotazione organica</b>
Data 06-05-2020	

L'anno duemilaventi, il giorno sei del mese di maggio dalle ore 12:45 in modalità video conferenza ai sensi dell'art. 73 del D.L. 18/2020 e del Decreto del Sindaco n.4/2020, su convocazione del Sindaco, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

NOME E COGNOME	QUALIFICA	P/A
<b>Mamia Giovanni Maria</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Addis Francesco</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Stangoni Salvatore</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Piana Gianluigi</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Sanna Maria Rita</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>

Partecipa in modalità video conferenza con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (art.97,comma 4, lettera a) e art. 108, del D. Leg. vo 18/08/2000 n. 267, il Segretario Comunale Maria Stella Serra;

## LA GIUNTA COMUNALE

### Premesso che:

- con delibera di Consiglio comunale n. 37 in data 31.07.2019, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2020/2022..;

**Preso atto** 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;

**Visto** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*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 assunzionali previste a legislazione vigente.*

*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.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. 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.*

*(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.”*

**Visto** inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni*

*pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

#### **Rilevato che:**

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

#### **Visti:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *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, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
  1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad*

*orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*

*3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

*4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

**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.

**Rilevato** che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*"2. 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 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. 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.”*

**Visto** il Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento Funzione pubblica 17 marzo 2020 che interviene a dare attuazione all'art. 33, comma 2, D.L. n. 34/2019, che consente ai Comuni di 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;

**Preso** atto che il DPCM – Dipartimento Funzione Pubblica individua le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia 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.

**Atteso** che nell'ambito del medesimo Decreto si dispone :

- I Comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non ne possono incrementare il valore rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.
- I Comuni fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia e che fanno parte di Unioni, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità, possono incrementare la spesa di personale oltre la predetta soglia collocando tali unità in comando presso le corrispondenti Unioni con oneri a carico delle medesime.
- I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e la media delle 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%.
- Il limite al trattamento accessorio viene 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

**Visto** l'art. 1 *commi 557, 557-bis, 557-quater e 562* della *L. n. 296/2006*, che fissano i principi e i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei Comuni, tutt'ora in vigore;

**Visto** l'art. 7 del Decreto citato, il cui comma 1 dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 ( del medesimo Decreto) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'*art. 1, commi 557-quater e 562*, della *L. n. 296/2006*.

**Atteso** che Il Comune di Badesi, avendo una popolazione inferiore ai 2.000 abitanti, si inserisce nella fascia demografica b) ai fini dei valori soglia di cui agli artt. 4, 5, 6 del Decreto citato;

**Visto** l'allegato prospetto contabile redatto a cura della Responsabile dell'Area economico finanziaria titolato " Spesa personale art. 1 Decreto del 17 marzo 2020" finalizzato alla quantificazione degli spazi assunzionali coerenti con le nuove disposizioni legislative in materia, sulla cui base si riscontra :

- che il rapporto tra spesa personale/ entrate correnti si attesta nella percentuale del 19,78%, inferiore al valore soglia massima di cui all'art. 4 ( Comuni fascia demografica b) valore soglia 28,6% );
- che il Comune può incrementare annualmente per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa di personale registrata nel 2018 in misura non superiore al valore percentuale indicato all'art. 5 del Decreto citato Tabella 2

**Atteso** che il Comune di Badesi non dispone di facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020;

**Richiamata** la propria precedente deliberazione n. 117 in data 11.11.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto "*Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021*", nel cui ambito, per l'anno 2020, è stata prevista l'assunzione a tempo pieno e determinato di n° 1 istruttore tecnico cat. C1 a titolo di quota d'obbligo per le categorie protette;

**Atteso** che la procedura inerente l'assunzione di cui sopra è stata attivata in data 21.02.2020 ed attualmente risulta sospesa in coerenza della normativa inerente lo stato emergenziale epidemiologico per contrasto al COVID-19;

**Rilevata** inoltre, per esigenze organizzative e di funzionalità dei servizi inseriti nell'Area della Vigilanza, trasformare il contratto di lavoro a tempo indeterminato di n° 1 Agente di polizia locale cat. giuridica C 1 da part time a full time 36 ore settimana;

**Ravvisata** la necessità di approvare 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;

**Vista** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 predisposta dal responsabile del servizio personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle

indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) 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;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**Dato atto** che i Responsabili di Area hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale e non sono emerse situazioni di sopra numero, del che l'ente dà atto con il seguente provvedimento;

**Considerato** che nell'anno 2019 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013;

**Considerato** che il comune ha, fin dal 2014 ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

**Considerato** che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio preventivo 2019/2021 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 14 del 28 maggio 2019;

**Considerato** che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2018 con deliberazione di Consiglio Comunale n. 22 del 29.04.2019 ;

**Considerato** che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione;

**Considerato** che il comune ha rispettato il vincolo di cui all'articolo 1, comma 476, della legge n. 232/2016 sul conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali;

**Visto** l'organigramma, il funzionigramma e relativo repertorio di attività attualmente vigente;

**Ritenuto** pertanto, nei limiti degli spazi assunzionali certificati dalla Responsabile dell'Area Economico finanziaria programmare per il triennio 2020/2022 ed annualità 2020 l'assunzione di personale a tempo indeterminato e determinato secondo il seguente prospetto :

Annualità 2020

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità procedura concorsuale esterna
Affari Generali	N° 1 Istruttore a tempo pieno	C	Servizi informatici CED	Modalità procedura concorsuale esterna
Area Economico finanziaria	N° 1 Istruttore a tempo pieno	C	Servizio tributi	Modalità procedura concorsuale esterna
Area Edilizia privata ed Urbanistica	N° 1 Istruttore tecnico a tempo pieno (36 ore) articolato su	C	Servizi inseriti nelle aree	Modalità concorsuale esterna in fase di espletamento derivante da programmazione da 2019/2021 annualità

Area Tecnica	18 ore per area - quota d'obbligo categorie protette			2019
--------------	--	--	--	------

#### Annualità 2021

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità procedura concorsuale esterna
Area tecnica	N° 1 istruttore tecnico part. time 18 ore settimana	C	Servizi inseriti nell'area	Modalità procedura concorsuale esterna
Area Edilizia privata urbanistica	N° 1 istruttore tecnico part. time 18 ore settimana	C	Servizi inseriti nell'area	Modalità procedura concorsuale esterna

#### Annualità 2022

Nessuna assunzione prevista

**Visto** il tetto di spesa per le assunzioni flessibili fissato dal [D.L. n. 90/2014](#), per come interpretato dalla [deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 2/2015](#), nel tetto della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009 per gli enti locali che hanno rispettato il tetto alla spesa del personale, tetto che lo stesso provvedimento ha fissato a partire dal 2014 nella spesa media del personale del triennio 2011/2013;

**Considerato** che l'ente intende utilizzare tale tetto in modo unitario per tutte le forme di assunzioni flessibili, senza operare alcuna distinzione tra le singole forme per come esplicitamente consentito sia dalla Corte Costituzionale sia dalle sezioni riunite di controllo della Corte dei conti;

**Assunta** l'indicazione ivi contenuta che queste disposizioni valgono come norma di principio per gli enti locali;

**Considerata** la necessità di rispettare i vincoli complessivi dettati dalla citata disposizione e, nel contempo, per quanto possibile, di non comprimere l'autonomia dell'amministrazione;

**Assunto** che non vi sono limiti specifici alla spesa per le assunzioni flessibili nel rispetto del tetto del 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nel 2009, salva la necessità del rispetto del tetto complessivo alla spesa del personale ed il rispetto dei termini di approvazione dei bilanci preventivi, consuntivi e consolidati e della trasmissione delle informazioni sui conti consolidati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, nonché degli altri vincoli dettati dal legislatore alle assunzioni di personale a qualunque titolo;

**Assunto** che per le assunzioni con contratti flessibili degli assistenti sociali per l'attuazione delle misure di lotta alla povertà possono essere destinate, in aggiunta al tetto della spesa per le assunzioni flessibili, risorse entro la soglia massima del 30% dei trasferimenti dello Stato per l'attuazione di tali iniziative;

**Valutata** la assoluta necessità di provvedere ad assunzioni flessibili per lo svolgimento delle seguenti attività : Servizi di polizia locale potenziamento servizi di vigilanza periodo estivo nel territorio costiero in ragione della presenza flussi turistici stanziali sulle seconde case.

**Considerato** che, sulla base delle previsioni di cui all'articolo 36 del [D.Lgs. n. 165/2001](#), le assunzioni flessibili devono essere limitate solamente alla necessità di fare fronte ad esigenze di



carattere straordinario e limitato nel tempo;

**Assunto** che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 81/2015, stante la non applicazione alle PA delle previsioni di cui al D.L. c.d. dignità del 2018, il tetto delle proroghe alle assunzioni flessibili è di 5 nel rispetto della durata massima di 36 mesi (comprensivo anche degli eventuali rinnovi), fatta salva la possibilità di allungamento di tale periodo fino a 48 mesi di cui al CCNL 21 maggio 2018, e che esse comprensive anche dei contratti di somministrazione- non devono superare il 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, fatta salva la possibilità di incremento di tale valore di cui al CCNL 21 maggio 2018;

**Visto** l'art. 50 del CCNL 21.05.2018, in particolare comma 4 che prede ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D.Lgs. n. 81/2015, nel cui ambito alla lettera e) è inserita la seguente voce : stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;

**Dato atto** che ci si riserva la possibilità di integrare la programmazione del personale atempo determinato con eventuali assunzioni ulteriori che si rendessero necessarie per fare fronte ad esigenze che oggi non sono previste, sempre considerando tale documento come parte integrante della programmazione del fabbisogno;

**Vista** la certificazione del responsabile del servizio finanziario con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

**Preso atto**, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

**Rilevato** dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020/2022 è inferiore alla spesa potenziale massima ;

**Dato atto** infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 15 in data 04.03.2020, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

**Richiamato** l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**Visto** in proposito il parere favorevole contenuto nel verbale n° 2 rilasciato in data 05.05.2020 dal Revisore dei conti ;

**Precisato** che nel piano occupazionale 2020/2022 è inserita la copertura di n.1posto di istruttore tecnico cat. C, in fase di espletamento, in quanto programmata nell'annualità 2029, da ricoprire mediante assunzione a tempo indeterminato con procedura concorsuale riservata alle categorie protette ex Legge n. 68/1999;

**Dato atto** che

- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020/2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

**Acquisiti** i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi degli artt. 49 e 147 bis della Responsabile dell'Area Affari Generali/ servizio personale e dalla Responsabile dell'Area Economico finanziaria

**Ritenuto** di provvedere in merito;

**Visto** il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

**Visto** il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**Visto** il DPCM – Dipartimento Funzione Pubblica 17 aprile 2020

Con voti Unanimi espressi in forma palese

### DELIBERA

1. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020/2022 a tempo indeterminato e determinato** secondo il prospetto che segue :

a) **PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Annualità 2020

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità procedura concorsuale esterna
Affari Generali	N° 1 Istruttore a tempo pieno	C	Servizi informatici CED	Modalità procedura concorsuale esterna attivazione presunta settembre 2020
Area Economico finanziaria	N° 1 Istruttore a tempo pieno	C	Servizio tributi	Modalità procedura concorsuale esterna attivazione presunta settembre 2020
Area Edilizia privata ed Urbanistica	N° 1 Istruttore tecnico a tempo pieno ( 36 ore ) articolato su 18 ore per area	C	Servizi inseriti nelle aree	Modalità concorsuale esterna in fase di espletamento derivante da programmazione 2019/2021anno 2019
Area Tecnica				

Annualità 2021

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità procedura concorsuale esterna
Area tecnica	N° 1 istruttore tecnico part. time 18 ore settimana	C	Servizi inseriti nell'area	Modalità procedura concorsuale esterna

Area Edilizia privata urbanistica	N° 1 istruttore tecnico part. time 18 ore settimana	C	Servizi inseriti nell'area	Modalità procedura concorsuale esterna
-----------------------------------	---	---	----------------------------	--

Annualità 2022 : Nessuna assunzione prevista

b) PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Annualità 2020

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità
Vigilanza	N° 2 Agenti Polizia Locale a tempo pieno 3 mesi ciascuno	C	Polizia Locale	Assunzione da graduatoria in corso di validità

Annualità 2021

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità
Vigilanza	N° 2 Agenti Polizia Locale a tempo pieno 3 mesi ciascuno	C	Polizia Locale	Assunzione da graduatoria in corso di validità

Annualità 2022

Area	Nuova assunzione	Cat.	Servizio	Modalità
Vigilanza	N° 2 Agenti Polizia Locale a tempo pieno 3 mesi ciascuno	C	Polizia Locale	Assunzione da graduatoria in corso di validità

2) Di trasformare per le motivazioni esposte in premessa il contratto di lavoro a tempo indeterminato di n° 1 Agente di polizia locale cat. giuridica C 1 da part time a full time 36 ore settimana, con decorrenza 1 luglio 2020;

3) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, allegato A) costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione ;

4) Di dare atto che il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2020/2022:**

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

- *non prevede* stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- 5) Di dare atto che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
  - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è coerente con le disposizioni normative vigenti in materia;
- 6) Di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001:
- non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- 7) di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano<sup>1</sup>.
- 8) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata e unanime votazione

### **DELIBERA**

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

---

Letto e approvato il presente verbale viene come appresso sottoscritto:

IL PRESIDENTE  
( Giovanni Maria Mamia)  
*f.to*

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Maria Stella Serra)  
*f.to*

<b>PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA</b> Artt. 49 e 147 bis D.Lgs. 18 Agosto 2000 n.267	<b>FAVOREVOLE</b>
<b>DATA 05-05-2020</b>	<b>Responsabile dell'area</b> f.to Angela Giua
<b>PARERE PREVENTIVO DI REGOLARITA' TECNICA</b> Artt. 49 e 147 bis D.Lgs. 18 Agosto 2000 n.267	<b>FAVOREVOLE</b>
<b>DATA 05-05-2020</b>	<b>Responsabile dell'area</b> f.to Giovanna Maria Morittu

#### IL FUNZIONARIO INCARICATO

Visti gli atti di ufficio;  
Visto lo Statuto Comunale;

#### A T T E S T A

Che la presente deliberazione trovasi in corso di pubblicazione dal 08-05-2020, per rimanervi 15 giorni consecutivi, nell'albo pretorio informatico del sito web istituzionale di questo Comune, accessibile al pubblico (art. 32 comma 1, della legge 18 Giugno 2009 n. 69) ed è stata inviata, ai capigruppo consiliari (art. 125, del T.U. n. 267/200) e (art. 30 L.R. 38/94 e ss.mm.)

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 06-05-2020;
- perché è stata dichiarata immediatamente eseguibile;
- decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione non essendo pervenute richieste di invio al controllo preventivo;
- decorsi 20 giorni dalla ricezione da parte dell'Organo competente essendo stata sottoposta a controllo ai sensi dell'art. 29 della L.R. 38/94, dell'art. 2 del D.a. 360/2002 e dell'art. 2 del D.A. 3/2004 senza che il servizio territoriale degli EE.LL. abbia comunicato provvedimento di annullamento, ovvero richiesto elementi istruttori;
- CHE è stata annullata dal Servizio Territoriale degli EE.LL. con provvedimento n. \_\_\_ del \_\_\_\_\_ per i seguenti motivi: \_\_\_\_\_;

**Badesi 08-05-2020**

**Il Funzionario Incaricato**  
( Giovanna Maria Morittu)  
*f.to*

---

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO**

**Badesi 08-05-2020**

*Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 37 in data 06/05/2020*

Comune di *BADESI* (Prov. SS)  
SERVIZIO PERSONALE

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**

Cat.giuridica	Posti coperti alla data del 31.12.2019		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti oggetto di trasformazione da part. time in full time	Totale posti	
	FT	PT	FT	PT		FT	PT
<b>D</b>	5	-				5	
<b>C</b>	2+2+2	1(oggetto di trasformazione in full time )	3 ( 2020)	2 (2021)	1 (2020)	10	2
<b>B3</b>	1	1				1	1
<b>B</b>	1					1	
<b>A</b>							
<b>TOTALE</b>	13	2	3	1	_____	17	2

PIANO OCCUPAZIONALE 2020/2022

ANNO 2020

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	.....	
C	1 Istruttore tecnico a tempo indeterminato	Edilizia privata urbanistica tecnica	FT			X				In corso (derivante da programmazione annualità 2019)
C	2 Agenti di Polizia Locale a tempo determinato 90gg ciascuno	Vigilanza	FT	Assunzione da graduatoria in corso di validità						
C	1 Istruttore a tempo indeterminato	Affari Generali servizi informatici CED	FT	Concorso pubblico						Settembre 2020
C	1 Istruttore a tempo indeterminato	Area economico finanziaria servizio tributi	FT	Concorso pubblico						Settembre 2020

**COSTO COMPLESSIVO**



**ANNO 2021.**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	..... ..	
C	2 Agenti di Polizia Locale a tempo determinato 90gg ciascuno	Vigilanza	FT	Assunzioni da graduatoria in corso di validità						
C	1 Istruttore a tempo indeterminato	Area tecnica servizi di competenza	PT 18 ore settimana	X						Marzo 2021
C	1 Istruttore a tempo indeterminato	Area Edilizia privata / Urbanistica Servizi di competenza	PT 18 ore settimana	X						Marzo 2021
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										



**ANNO 2022**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento <sup>1</sup>						Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	..... ..	
C	2 Agenti di Polizia Locale a tempo determinato 90gg ciascuno	Vigilanza	FT	Assunzione da graduatoria in corso di validità						
<b>COSTO COMPLESSIVO</b>										

---

1