

COMUNE DI SEGARIU

Provincia del Sud Sardegna

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Numero 100 del 10-12-19

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL PERSONALE 2020/2022 E
ANNUALE 2020**

L'anno duemiladiciannove il giorno dieci del mese di dicembre alle ore 09:30, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare la proposta in oggetto.

Dei Signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune:

FENU ANDREA	Sindaco	P
LAI ALEX	Vice Sindaco	P
OLLA VENERANDA	Assessore	P
PISTIS ROBERTO	Assessore	A
CADDEU GIUSEPPE	Assessore	A

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Assume la presidenza il SIG. FENU ANDREA in qualità di Sindaco, partecipa il Segretario Comunale SOGOS DR. GIORGIO

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che il D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 nonché il D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno del personale, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

ATTESO che l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deliberata ai sensi dell'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni costituisce presupposto per l'adozione di determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento;

CONSIDERATO che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997 n. 449 e l'art. 91, comma 2, del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 prevedono l'obbligo della programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto del principio di riduzione complessiva e programmata della spesa di personale;

DATO ATTO in particolare che l'art.91 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267 (Testo unico sull'ordinamento degli enti locali) stabilisce che nell'ambito dell'ente locale, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse "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";

ATTESO che il comma 4 dell'art.76 del d.l. 25/06/2008, n.112 dispone una sanzione in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente e che in tal caso si prevede "il divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto".

EVIDENZIATO che con disposizione innovativa il medesimo comma 4 dell'art.76 aggiunge che "è fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi" dei limiti alla spesa di personale";

RILEVATO che in materia di programmazione del fabbisogno di personale è vigente anche la seguente disciplina normativa:

il Collegio dei Revisori dei Conti accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate (art. 19 co. 8, Legge 28 dicembre 2001, n. 448; art. 3, co. 120 e 121, Legge 24 dicembre 2007, n. 244);

- le politiche di reclutamento del personale devono essere adeguate al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica (art. 3, co. 69, Legge 24 dicembre 2003, n. 350);
- l'assunzione di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, è condizionata alla programmazione triennale del fabbisogno del personale (art. 35, co. 5, D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165);
- in caso di mancata adozione del piano della performance, è fatto divieto di procedere ad assunzioni di personale (art. 10 co. 5 D. Lgs. 27 ottobre 2009

- n. 150);
- è possibile ricorrere al lavoro flessibile solo per esigenze temporanee ed eccezionali. Il carattere dell'eccezionalità va inteso in termini di imprevedibilità e non di straordinarietà, escludendo che l'esigenza possa avere un carattere riconducibile ad un bisogno permanente. Dall'esigenza temporanea ed eccezionale si può prescindere soltanto per i contratti di formazione lavoro stante la loro vocazione ad essere convertiti in rapporti di lavoro a tempo indeterminato (art. 36 D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 così come modificato dall'art. 17 co. 26 del D.L. 01 luglio 2009 n. 78 convertito dalla L. 3 agosto 2009 n. 102);
 - le progressioni verticali di carriera per valorizzare le competenze professionali dei dipendenti sono possibili su posti disponibili nella dotazione organica coperti per concorso pubblico con riserva per il personale interno non superiore al cinquanta per cento (art. 24 co. 1 D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150 e art. 52 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 così come modificato dall'art. 52 del D. Lgs. 27 ottobre 2009 n. 150);
 - la mobilità esterna tra enti sottoposti a vincoli assunzionali (per compensazione) non è subordinata alla cessazione di personale nell'ente che intende avvalersene, ma è in ogni caso soggetta agli ordinari vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente (Corte Conti Sez. Reg. Veneto n. 287/2011);

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 17/11/2015, mediante la quale si dava attuazione alla rideterminazione della stessa Dotazione Organica ai sensi dell'art. 34 della Legge. 27 dicembre 2002 n. 289 e DPCM 12 settembre 2003, nonché le successive deliberazioni di modifica della suindicata dotazione;

VISTO il decreto del 08.05.2018 adottato di concerto tra il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro della salute, previa acquisizione, con riguardo agli enti locali, dell'intesa in sede di conferenza unificata in data 19 aprile 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, contenente le Linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001 volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogno di personale;

CONSIDERATO che le predette linee di indirizzo nell'elaborare la metodologia che gli enti devono seguire nella definizione dei propri fabbisogni, chiariscono i seguenti contenuti:

1. Il Piano triennale del fabbisogno di personale (di seguito PTFP) 1. si sviluppa in una prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente da parte dell'organo di indirizzo politico con il coinvolgimento della dirigenza apicale come richiesto dall'art. 16, comma 1, lettera a-bis, del D. Lgs. 165/2001; la sua adozione è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, è soggetta alla pubblicazione nell'Amministrazione Trasparente e va comunicata, entro trenta giorni, al sistema di cui all'art. 60 del D. Lgs. n. 165/2001, pena il divieto di procedere alle assunzioni.

2. Il Piano diventa lo strumento strategico per individuare, in un'ottica di flessibilità, le esigenze di personale in relazione non solo alle funzioni istituzionali ma anche agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi. Esso sancisce il superamento del concetto di dotazione organica tradizionale (inteso come contenitore rigido da cui partire in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate per effettuare le scelte sul reclutamento) in favore di un concetto di "dotazione" di spesa potenziale massima imposta dalla legge, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di

spesa ovvero il limite imposto dall'art.1, comma 557, ossia la spesa media del triennio 2011/2013. Nel rispetto del suddetto potenziale di spesa le amministrazioni potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa dei propri fabbisogni di personale, prevedendo volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri bisogni e che fungerà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che hanno la dotazione organica come parametro di riferimento.

3.Nell'ambito dell'indicatore di spesa potenziale massima, come declinato nell'ambito di una eventuale rimodulazione qualitativa e quantitativa della consistenza di organico, le PP.AA. potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, indicando le risorse finanziarie destinate all'attuazione dei piani, nei limiti delle risorse per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

4.Il PTFP deve anche dare conto delle azioni che le amministrazioni hanno posto in essere in ordine alla revisione degli assetti organizzativi in un'ottica rovesciata che vede l'organizzazione non più come un elemento rigido da cui ricavare il fabbisogno di personale ma al contrario ripensa l'assetto in sede di definizione del fabbisogno.

ANALIZZATI i programmi e gli obiettivi che l'Amministrazione intende perseguire e ritenuto, pertanto, di procedere ad una programmazione del fabbisogno di personale conforme ai medesimi;

RILEVATO pertanto che la nuova programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 e del Piano delle assunzioni è stata elaborata tenendo conto di quanto previsto dal comma 557 art. 1 della Legge n. 296/2006 in base al quale : "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui ai commi da 655 a 695 gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico - amministrative";

ATTESO che a seguito della Riforma della Pubblica Amministrazione avvenuta con la conversione il legge del DL 90/2014 è stato previsto che, per applicare l'obbligo di riduzione in valore assoluto delle spese di personale previsto dal comma 557 della legge 296/2006 si debba fare riferimento al «valore medio del triennio 2011-2013».

VISTE , le limitazioni contenute nell'art. 9, comma 28 del DL 78/2010 che prevedono il limite del lavoro flessibile pari al 100% delle somme impegnate per la stessa finalità nel corso dell'anno 2009;

VISTO l'articolo 22, comma 2, del decreto-legge 24 aprile 2017, n. 50 che, modificando l'art. 1, comma 228, della legge 208/2015, prevede l'ampliamento delle facoltà assunzionali per gli enti con popolazione superiore ai mille abitanti, come segue: "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, a 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. (...)”.

CONSIDERATO che il 2018 è stato l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015), di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 e ciò determinerà il superamento delle limitazioni al turn over e a decorrere dall'anno 2019 e quindi per tutti gli Enti locali, sarà possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

PRESO ATTO che restano ferme le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter della L. n. 296/2006 (comma 5, quarto periodo) e che, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile (comma 5, quinto periodo);

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 11 comma 4-quater del DL 90/2014 le assunzioni stagionali della polizia locale nei piccoli comuni turistici, con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti non si applicano, a decorre dal 2014, le disposizioni di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006 (riduzione rispetto alla media 2011-2012-2013) con riferimento alle spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato strettamente necessarie a garantire l'esercizio di funzioni di polizia locale, in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali connesse a significative presenze di turisti;

VISTO infine, l'art. 3, comma 9, modificando l'art. 9 comma 28 del DL 78/2010, introduce una deroga ai limiti al ricorso al lavoro flessibile ivi previsti, secondo la interpretazione dell'ANCI da intendersi ulteriore rispetto a quelle stabilite dall'art. 11 (vedi sopra), e specifica che le disposizioni ivi previste in merito ai limiti al ricorso al lavoro flessibile non si applicano nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea;

VISTO il comma 8 dell'art. 19 della Legge n. 448/2001 relativo all'accertamento, da parte del Collegio dei Revisori dei Conti degli Enti Locali, che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati nel rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

RICHIAMATO :

- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi del Comune in materia di determinazione della dotazione organica e programmazione dei fabbisogni di personale;

CONSIDERATO che è necessario elaborare il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 ed il conseguente piano occupazionale 2020;

DATO ATTO a tal fine che, il Servizio Economico Finanziario ha attestato:

- che l'Ente ha rispettato il patto di stabilità per l'anno 2019;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi

- sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- Il rispetto del tetto della spesa per il personale;
 - Il rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile;

EVIDENZIATO, per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile, quanto segue:

1) l'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, secondo cui: "A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni, ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009".

2) l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui: "Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente". Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009".

3) l'ultimo periodo del comma 28 dell'art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce che: "Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

4) La Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione 2/2015, ha chiarito: "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, l. n. 296/2006, ferma 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." (id est: La Corte, quindi, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100 % della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100 % della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero.);

5) La disposizione prevede, altresì, che in assenza di spesa nell'anno 2009, si possa far riferimento alla media del triennio 2007-2009. Se anche tale valore è pari a zero, con la deliberazione n. 29/2012, la Corte dei conti della Lombardia ha ritenuto possibile individuare un nuovo parametro «da adesso in poi» per far fronte alle necessità per garantire i servizi essenziali per l'ente.

6)l'art. 36 del d.lgs. 165/2001 richiede, innanzitutto che si possa accedere a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.

RITENUTO dunque opportuno, approvare la programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2022, ed in particolare il piano annuale delle assunzioni relativo all'esercizio 2019, allegato sub. A), quale parte integrante e sostanziale al presente atto;

RILEVATO che l'art. 16, L. 12 novembre 2011, n. 183 (legge di stabilità anno 2011), modificativo dell'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel rafforzare il vincolo tra dotazione organica ed esercizio dei compiti istituzionali, ha imposto alle Pubbliche amministrazioni la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale in servizio da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

VISTA la propria precedente deliberazione n. 86, del 17/11/2015, con la quale si approvava il programma triennale del fabbisogno del personale 2015 –2017 e il piano annuale delle assunzioni 2015;

VISTA la dotazione organica di questo Comune e la situazione dei posti coperti e dei posti vacanti come da ultimo definita con delibera GM N. 87 del 17/11/2015 e successive modifiche;

DATO ATTO che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2011 (come modificato dall'art. 16 c. 1 della legge 12.11.2011, n. 183), nel Comune di SEGARIU non risultano situazioni di esubero o eccedenza di personale

VISTE le indicazioni contenute nella Legge 23.12.2014, n. 190 “legge di stabilità 2015”;

VISTI i pareri resi dai Responsabili competenti ai sensi dell'art. 49 del TUEL;

RICONOSCIUTA la competenza della Giunta all'adozione del presente atto

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

DELIBERA

1.**DI DARE ATTO** che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2011 (come modificato dall'art. 16 c. 1 della legge 12.11.2011, n. 183), nel Comune di SEGARIU non risultano situazioni di esubero o eccedenza di personale

2.**DI APPROVARE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, nonché il piano delle assunzioni relativo all'annualità 2020, come riportato all'allegato sub. “A” parte integrante del presente atto;

3.**DI DARE ATTO** che, sempre nel rispetto delle disposizioni in materia di contenimento delle spese per il personale e di quanto indicato nella parte

preambolo - punto “Evidenziato”, rimane salvo, per tutto il triennio 2020/2022, il ricorso all'utilizzo dei contratti flessibili per fronteggiare esigenze temporanee ed eccezionali;

4. DI RISERVARSI la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano annuale e il 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.

PARERI ESPRESSI AI SENSI DELL'ART. 49 DEL DECRETO LGS. 18.08.2000, N. 267:

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE**

Data: 10-12-2019

Il Responsabile del servizio
Ardu Mario

PARERE: Favorevole in ordine alla **REGOLARITA` TECNICA**

Data: 10-12-2019

Il Responsabile del servizio
FENU ANDREA

DI QUANTO SOPRA si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma viene sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
FENU ANDREA

II SEGRETARIO COMUNALE
SOGOS DR. GIORGIO

SI CERTIFICA che la presente deliberazione viene trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali D.lgs 18.08.2000 n.267 e pubblicata all'Albo Pretorio online di questo Comune per 15 giorni consecutivi a partire dalla data odierna ai sensi dell'art.124 del medesimo T.U..

Segariu, 18-12-2019

Il Segretario Comunale
SOGOS DR. GIORGIO

SI CERTIFICA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- ☐ Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, c.4 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali Dlgs 18.08.2000 n.267)
- ☐ Perché decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (dell'art. 134, c.3 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali Dlgs 18.08.2000 n.267)

Segariu,

Il Segretario Comunale
SOGOS DR. GIORGIO