

COMUNE DI SEGARIU

Provincia del Sud Sardegna

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Numero 15 del 25-02-21

**Oggetto: PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI
PERSONALE 2021/2023**

L'anno duemilaventuno il giorno venticinque del mese di febbraio 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
PISTIS ROBERTO	Assessore	P
PISANO ANGELA	Assessore	P
SILENU MARIA LAURA	Assessore	P

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Assume la presidenza il SIG. FENU ANDREA in qualità di Sindaco, partecipa il Segretario Comunale SOGOS 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 risulta in corso di predisposizione il bilancio di previsione 2021/2023;

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 a 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'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e 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:

“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."

Visto 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, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Vista la nota del Responsabile del Servizio Finanziario, prot. n. 491 prodotta in data 18.01.2021 con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

Preso atto che tale valore inferiore al valore della soglia di virtuosità (**A**);

Rilevato quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale è pari a € **417.469,72**, sulla base dei dati delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato (ANNO 2019) e della media delle entrate correnti del 2017/2019;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il *plafond* calcolato con il nuovo valore soglia;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante

forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. 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. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. 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.”

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;*

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001¹;

Richiamata la propria precedente deliberazione di G.M. n. 100 approvata in data 10.12.2019, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, successivamente modificata con deliberazione di G.M. n.51 del 20.07.2020”*;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, 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 2021 - 2023 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:

1. 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;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio (i Responsabili di Settore del Comune di Segariu hanno attestato, con nota acquisita al protocollo generale dell'ente ai n.8915/2020, n.9027/2020, n.8932/2020, n.482/2021, n.483/2021 che, all'interno dei rispettivi Settori, non vi sono ad oggi eccedenze di personale), con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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 limitazioni¹.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, come indicato nella nota prot. n. 491 in data 18.01.2021, sopra citata;

Spesa potenziale massima (A)	€ 417.469,72, ridotto a € 389.711,91 tenuto conto delle spese per segretario comunale, contrattazione decentrata, rogito e buoni pasto.
-------------------------------------	--

Considerato che per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 l'ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato a tempo pieno IN SERVIZIO (+)	€ 255.256,09
Personale a tempo indeterminato a tempo parziale IN SERVIZIO (+)	€ 70.270,42
Possibili espansioni da part-time a tempo pieno (+) ²	€ 0
Personale in comando in entrata (+)	€ 0
Possibili rientri di personale attualmente comandato presso altri enti (+)	€ 0
Personale a tempo determinato (tutte le configurazioni) (+)	€ 64.185,40
Facoltà assunzionali a legislazione vigente (+)	€
Assunzioni per mobilità (+)	€
Altre modalità di acquisizione temporanea di personale (+) ³	€
Spesa TOTALE (B) (=)	€ 389.711,91
Personale fuori dai limiti assunzionali (personale tecnico bonus 110%)	€ 24.992,22

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023 (B) è **inferiore** alla spesa potenziale massima (A);

Dato atto, inoltre che, sulla base dei dati del preconsuntivo 2020 approvato con deliberazione di Giunta Municipale n.10 del 04.02.2021 risulta che, nell'esercizio 2020, sono aumentate le

¹ Art. 6-bis, c. 2, D.Lgs. n. 165/2001: "2. Le amministrazioni interessate dai processi di cui al presente articolo provvedono al congelamento dei posti e alla temporanea riduzione dei fondi della contrattazione in misura corrispondente, fermi restando i processi di riallocazione e di mobilità del personale."

² NOTA BENE: personale in origine assunto a tempo pieno.

³ Comando, distacco, fuori ruolo, ecc.

entrate correnti per cui il plafond disponibile di spese di personale in € 417.469,72 potrà essere incrementato dopo l'approvazione del rendiconto di gestione 2020;

Richiamati:

- 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;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica"*;

Visto il proposito parere n.2 rilasciato in data 23/02/2021 con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato B);

Visto il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2021-2023 prevede complessivamente

n. 3 posti da ricoprire mediante, alternativamente:

- ☐ concorso pubblico;
- ☐ avviamento di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;
- ☐ utilizzo graduatorie da altri enti
- ☐ mobilità esterna;

fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del

d.Lgs.

n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- che, nel piano occupazionale 2021-2023, si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2021-2023 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n.3 in data 20.01.2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021/2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Dato atto che, alla data della proposta, svolge servizio di ruolo presso il Comune di Segariu il seguente personale:

- n. 1 dipendente cat.D econ.D2, 36 ore settimanali, Istruttore Direttivo Assistente Sociale;
- n. 1 dipendente cat.D econ.D1, Istruttore Direttivo di Vigilanza, 36 ore settimanali con funzioni di Responsabile del Settore Amministrativo;
- n. 1 dipendente cat.D econ.D3, Istruttore Direttivo Contabile, 36 ore settimanali con funzioni di Responsabile del Settore Economico Finanziario;
- n. 1 dipendente cat.D econ.D1, Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere, part time 18 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.C econ.C2, Istruttore Tecnico 36 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.C econ.C2, Istruttore amministrativo 36 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.C econ.C3, Istruttore amministrativo 36 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.C econ.C1, Istruttore amministrativo Contabile 36 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.B econ.B1, Operaio Specializzato 33 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.B econ.B1, Operaio Specializzato 9 ore settimanali;
- n. 1 dipendente cat.A econ.A1, Operaio 33 ore settimanali;

Dato atto che, sulla base dell'attestazione del Responsabile del Settore Economico Finanziario di cui alla nota prot.n.1575 del 17.02.2021:

- a) la spesa per il personale in servizio a qualsiasi titolo su base annua, rideterminata alla data del presente provvedimento è pari a € 653.210,96;
- b) gli spazi per ulteriori spese di personale ammontano, pertanto, a € 64.185,40, fermo restando la previsione di spesa per il segretario comunale in convenzione al 30%;
- c) la dotazione organica prevista in sede di programmazione ha una spesa teorica complessiva di € 389.639,54 su base annua;
- d) per le assunzioni a tempo indeterminato, i margini assunzionali riferiti agli anni 2021/2023, derivanti da cessazioni previste nel triennio 2020/2022, sono determinati in base all'art.3,

comma 5, del D.L. n.90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n.114/2014, e s.m.i. il quale prevede, per gli anni considerati:

- che il 2018 è l'ultimo anno in cui si applica la disciplina temporanea in materia di turn-over, introdotta, per il triennio 2016/2018, dalla Legge di Bilancio 2016 (art.1, comma 228, L.n.208/2015). Conseguentemente, a partire dall'anno 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014;
- che, pertanto, è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% di quella relativa al personale di ruolo a tempo indeterminato cessato nell'anno precedente;
- che, ai fini del turn over utile ai fini della capacità assunzionale, non sono considerate cessazioni le mobilità verso enti soggetti a vincoli di spesa in materia di personale e non sono considerate assunzioni le mobilità volontarie da altri enti soggetti a vincoli di spesa in materia di personale;
- al comma 5, quarto periodo, 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; è, altresì, consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Autonomie n.28/2015);

e pertanto, sono così definiti per il Comune di Segariu:

a) nel triennio 2020-2022 si prevede che interverranno le cessazioni di personale come segue:

- *n. 0 cessazioni anno 2020;*
- *n. 2 cessazioni che si prevede interverranno nel 2021 di n.1 Istruttore Direttivo Contabile tempo pieno cat.D econ. D3 e n. 1 operaio cat. A econ. A1 tempo part time 33 ore (risparmio di spesa di € 50.268,50 su base annuale, a seguito delle avvenute cessazioni);*
- *n. 0 cessazioni anno 2022;*

b) pertanto, nel triennio 2021/2023 la capacità assunzionale a tempo indeterminato è così definita, fino all'approvazione del rendiconto 2020 (calcolata al netto degli oneri riflessi e del salario accessorio e sulla base della categoria di ingresso):

Anno 2021: € 64.185,40

Anno 2022: € 64.185,40

Anno 2022: € 64.185,40

oltre alle somme che saranno disponibili a seguito dei pensionamenti di cui sopra e sono, pertanto, tali da consentire le assunzioni, per il Comune di Segariu, per l'anno 2021 e per il triennio 2021/2023, relative ai fabbisogni di personale a tempo indeterminato e determinato e altre forme di lavoro flessibile come segue:

TEMPO INDETERMINATO

Anno 2021

- n.1 posto di Collaboratore Amministrativo cat.B3 L. n.68/1999, fuori quota d'obbligo, a tempo part time 30 ore settimanali, con decorrenza 1 maggio 2021;
- passaggio da tempo part time 33 ore settimanali a tempo pieno n. 1 dipendente cat.B econ.B1, Operaio Specializzato, con decorrenza successiva all'approvazione del rendiconto di gestione 2020 o pensionamenti di cui sopra;
- passaggio da tempo part time 9 ore settimanali a tempo part time 18 ore settimanali di n. 1 dipendente cat.B econ.B1, Operaio Specializzato, con decorrenza 1 maggio 2021;

Anno 2022

- passaggio da tempo part time 18 ore settimanali a tempo pieno di n. 1 dipendente cat.B econ.B1, Operaio Specializzato, sulla base dei dati derivanti dal rendiconto di gestione esercizio 2020;

Anno 2023

Nessuna nuova previsione sulla dotazione organica

Dato atto che, a tale programmazione, si aggiungono le assunzioni a tempo indeterminato previste per l'anno 2020 le cui procedure concorsuali, alla data odierna, non sono state ancora completate e così elencate:

Anno 2020 (da Piano Triennale Fabbisogno Personale 2020):

- n.1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere part time 18 ore settimanali;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Contabile part time 15 ore settimanali

che trovano copertura nei margini assunzionali relativi alla programmazione 2020 (e dunque negli eventuali resti 2020);

Dato atto che, in relazione alle assunzioni a tempo determinato e alle altre forme di lavoro flessibile, si rileva, ai sensi dell'art.9, comma 28, del d.L. n.78/2010, che disciplina per gli enti locali il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per lavoro flessibile, sussistono i seguenti vincoli finanziari:

- a) il limite di spesa di personale per lavoro flessibile per il triennio 2021/2023 in valore assoluto è pari a 100% del valore dell'anno 2009, avendo l'ente rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2019, ed è determinato in € 42.239,29;
- b) è esclusa da tali limiti la spesa per le assunzioni a Tempo Determinato effettuate ai sensi dell'art.110, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000;
- c) sono, inoltre, escluse da tali termini le spese di personale specificatamente finanziate con legge di bilancio n.178/2020, Legge di Bilancio 2021; al comma 69 dell'articolo 1 la legge, difatti, autorizza l'assunzione, a tempo determinato per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici, utilizzabili anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, cioè la media delle spese di personale del triennio 2011-2013 o la spesa del 2008 per gli enti fino a 1000 abitanti.

Dato atto di quanto sopra, i limiti di spesa in materia di lavoro flessibile sono tali da consentire le assunzioni a tempo determinato, e le altre forme di lavoro flessibile, previste nella proposta di cui all'oggetto e così riepilogate:

*1) Assunzioni a tempo determinato (fondi statali Legge di bilancio 2021 Bonus 110%)
n. 1 Istruttore Tecnico cat. C a tempo determinato 11 mesi part time 30 ore settimanali*
per una spesa complessiva pari ad € 24.992,22, alla quale si farà fronte mediante finanziamento richiesto ai sensi della medesima Legge, richiesto con nota prot. n.802 del 26.01.2021 e di cui si è in attesa dell'emanazione dei criteri di ripartizione da parte del MISE;

Dato atto che il Comune di Segariu non è mai stato dichiarato in dissesto finanziario e che, dall'ultimo rendiconto di gestione 2019 approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che il Comune di Segariu rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio";

Dato Atto che, per il presente atto sono stati acquisiti gli obbligatori pareri ai sensi dell'art.49 del D.Lgs 267/2000;

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 D.M. 17 marzo 2020;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

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 2021-2023** quale parte integrante e sostanziale;
2. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2021-2022-2023**, dando atto che lo stesso 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;

4. **di dare atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. **di dare atto** che risultano in corso di completamento le procedure assunzionali in essere alla data odierna, previste all'interno della programmazione 2020/2022, di:
 - *n.1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico Ingegnere part time 18 ore settimanali;*
 - *n. 1 posto di Istruttore Direttivo Contabile part time 15 ore settimanali;*
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 2021 – 2023 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 piano⁴.
8. **di demandare** al Responsabile del Servizio Personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.

Successivamente, **la Giunta Comunale**, stante l'urgenza del procedere, con separata votazione unanime,

DELIBERA

DI DICHIARARE, la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma del T.U, approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Allegato A) alla deliberazione G.C. n. 15 in data 25/02/2021

Comune di SEGARIU (Prov. SUD SARDEGNA)

SERVIZIO PERSONALE

**PIANO TRIENNALE
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

2021-2023

Indice:

- a) Premessa
- b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti
- c) Le scelte organizzative
- d) Fabbisogno di personale a tempo indeterminato
- e) Fabbisogno di personale a tempo determinato o altre forme flessibili di lavoro

a) Premessa

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

b) L'organizzazione dell'ente e i servizi gestiti

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 87 del 17.11.2015, successivamente modificato con deliberazione di Giunta Comunale n.8 del 16.02.2016, è stato adottato il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede quattro settori: Amministrativo, Sociale, Tecnico e Finanziario; dalla decorrenza del nuovo assetto organizzativo la responsabilità di direzione è affidata a un dipendente titolare di Posizione Organizzativa.

c) Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2020 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti o scorrimento graduatorie concorsuali di alto ente e, con specifico riferimento agli anni dal 2015 e 2019, attraverso un più massiccio ricorso al personale a tempo determinato, sopperendo in tal modo agli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa.

Nel corso dell'annualità 2019 si riscontra, sul tempo indeterminato:

- una cessazione per pensionamento di un Istruttore Direttivo Tecnico full time a tempo indeterminato cat. D econ. D3, a far data dal mese di Ottobre.

- incremento orario di una unità di personale operaio part time cat. B econ. B1, da 18 a 30 ore settimanali;

- mobilità in uscita di un istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D econ. D2 a tempo pieno, a far data dal mese di dicembre.

Nel corso dell'annualità 2020 si riscontra, sul tempo indeterminato:

- Aumento orario dei due part-time del personale operaio nelle persone dei sig.ri Vinci Marcello, operaio cat. B econ. B1, da 30 a 33 ore settimanali, e sig. Caddeu Edoardo, operaio Cat. A econ. A1, da 30 a 33 ore settimanali;
- nuova assunzione di n.1 Istruttore Direttivo Tecnico Ing. cat. D econ. D1 part time 18 ore, a far data dal mese di dicembre 2020, con iter in corso per l'assunzione della seconda figura di uguali caratteristiche, da confermarsi nella presente nuova programmazione;
- Assunzione Istruttore Direttivo Contabile part time 15 ore settimanali: selezione pubblica in corso di esecuzione, avviata nell'annualità 2020;
- nuova assunzione di una unità di personale operaio cat. B econ. B1, in previsione della cessazione dell'unità di personale operaio cat. A1 per pensionamento con quota 100;
- assunzione tramite istituto della mobilità esterna di una unità di Istruttore Direttivo Assistente Sociale cat. D econ. D3, full time a far data dal mese di febbraio;
- progressione di tipo verticale da cat. C a cat. D di un Istruttore di Vigilanza full time;

In relazione alle assunzioni part-time previste in programmazione, le stesse sono da considerarsi per il lasso di tempo necessario alla presa d'atto del collocamento a riposo di due unità di personale a tempo indeterminato full-time, Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile cat.D3 e Operaio cat. A1 i quali, sentiti, hanno espresso la volontà di accedere al pensionamento anticipato, cosiddetto "Quota 100", in possesso dei requisiti entro l'anno 2021.

Il Superbonus 110%, prorogato al 2022, ha confermato che gli uffici competenti per le pratiche edilizie nei comuni sono in enorme difficoltà, data dall'esiguità di personale; in tale fattispecie risulta ricompreso il Comune di Segariu.

La legge di bilancio n.178/2020, Legge di Bilancio 2021, proprio allo scopo di provare a rimediare alle difficoltà organizzative, al comma 69 dell'articolo 1 autorizza l'assunzione, a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile, di personale da impiegare ai fini del potenziamento degli uffici, utilizzabili anche in forma associata, in deroga ai limiti di spesa stabiliti dall'articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, cioè la media delle spese di personale del triennio 2011-2013 o la spesa del 2008 per gli enti fino a 1000 abitanti.

In tale ottica il comune di Segariu ha proceduto nel richiedere, con nota prot. n. 802 del 26.01.2021, l'applicazione di tale facoltà per l'assunzione di 1 unità di Istruttore Tecnico 36 ore settimanali per la durata di mesi 11, con richiesta assegnazione risorse ai sensi degli articoli 69 e 70 della Legge n.178/2020, Legge di Bilancio 2021.

Attraverso una modifica all'art. 1, comma 436, della L. n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019), vengono ulteriormente incrementati gli stanziamenti nel bilancio statale per i rinnovi contrattuali a decorrere dal 2021.

Per il personale dipendente da amministrazioni, istituzioni ed enti pubblici diversi dall'amministrazione statale, gli oneri per i rinnovi contrattuali per il triennio 2019/2021 sono posti a carico dei rispettivi bilanci ai sensi dell'art. 48, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001, la cui quantificazione è effettuata dai comitati di settore, attenendosi ai criteri previsti per il personale delle amministrazioni dello Stato (art. 1, commi 438 e 439, della medesima L. n. 145/2018).

Le risorse aggiuntive previste, pari a 400 milioni di Euro, oneri contributivi ai fini previdenziali e IRAP compresi (oltre ai 3.375 milioni precedentemente stanziati dalle leggi di bilancio 2019 e 2020), consentiranno di riconoscere incrementi delle retribuzioni medie dei dipendenti pari a circa il 4,07% (anziché il 3,71%), a decorrere dal 2021.

d) Il fabbisogno di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili di lavoro

A norma 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...”*.

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. N. 81/2015.

Allegato B) alla deliberazione G.C. n. 15 in data 25/02/2021

Comune di SEGARIU (Prov. SUD SARDEGNA))

SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 01.01.2021

Cat.	Posti coperti alla data del 01.01.2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire, su base annua
	FT	PT	FT	PT	
Dir	-	-	-	-	€ 0
D3	-	-	-	-	€ 0
D	3	1	-	2	€ 180.352,98
C	4	-	-	-	€ 121.236,54
B3	-	-	1	-	€ 26.852,65
B	-	2	1	-	€ 38.587,91
A	-	1	-	-	€ 22.608,46
TOTALE	7	4	3	1	€ 389.639,54

Allegato C,

**PIANO OCCUPAZIONALE 2021-2023
ANNO 2021**

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹		
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/19
B3	COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	AMMINISTRATIVO	FT INDET.	X	X	X
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO	FT			

			INDET.			
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO	PT INDET.			
C1	ISTRUTTORE TECNICO	TECNICO	PT DET.	X		
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE (IN CORSO, PROGRAMMAZIONE 2020/2022)	ECONOMMICO FINANZIARIO	PT/IND ET.	X		
D1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO (IN CORSO, PROGRAMMAZIONE 2020/2022)	TECNICO	PT/IND ET.	X		

COSTO COMPLESSIVO € 64.112,04 a carico del bilancio comunale

ANNO 2022

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹		
				Concors o pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/19
B1	OPERAIO SPECIALIZZATO	TECNICO	FT			

COSTO COMPLESSIVO da compensare a seguito delle avvenute cessazioni

ANNO 2023

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹		
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1993

COSTO COMPLESSIVO € 0

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

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

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

Parere allegato

Data: 19-02-2021

Il Responsabile del servizio
f.to Ardu Mario

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

Data: 17-02-2021

Il Responsabile del servizio
f.to ERRIU DOTT.SSA PAOLA

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

IL PRESIDENTE
f.to FENU ANDREA

Il Segretario Comunale
f.to SOGOS 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,

Il Segretario Comunale
F.to SOGOS 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
F.to SOGOS GIORGIO

**COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO E D'UFFICIO
DELLA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N.15 DEL 25-02-21**

Segariu li

IL FUNZIONARIO INCARICATO