



COMUNE DI IGLESIAS

Provincia Sud Sardegna

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 301 del 01.10.2019

Oggetto:

COPIA

Aggiornamento del piano triennale fabbisogni di personale (ptfp), della dotazione organica e del piano delle assunzioni per il triennio 2019/2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno uno del mese di ottobre, nella Casa Comunale di Iglesias, alle ore 18:05, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

USAI MAURO	SINDACO	P
SANNA CLAUDIA	VICE SINDACO	P
MELIS FRANCESCO	ASSESSORE	P
DIDACI VITO	ASSESSORE	P
CHERCHI GIORGIANA	ASSESSORE	A
SCANU UBALDO	ASSESSORE	P
LOREFICE ALESSANDRO	ASSESSORE	A
SCARPA ANGELA	ASSESSORE	A

Totale presenti n. 5 Totale assenti n. 3

Assiste alla seduta il Segretario Generale TEGAS LUCIA.

Assume la presidenza USAI MAURO in qualità di Sindaco.

La Giunta Comunale

visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche”, approvate con D.P.C.M. 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018);

atteso che a norma dell'articolo 16, comma 1, lettera a)-bis del citato decreto legislativo n.165/2001 i dirigenti propongono le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui all'articolo 6, comma 4;

visti:

- l'articolo 89, comma 5, del decreto legislativo n.267/2000 “Testo Unico degli Enti Locali” ai sensi del quale gli enti locali provvedano alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dismessi e strutturalmente deficitari;
- l'articolo 91 del suddetto Testo Unico ai sensi del quale 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; richiamata la propria deliberazione n.28 del 07.02.2019, come integrata con deliberazioni della Giunta Comunale n. 130 del 30.04.2019 e n. 188 del 13.06.2019, con la quale è stato approvato il fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2019/2021 nonché è stata aggiornata la dotazione organica dell'Ente, il cui attuale stato di attuazione, per l'anno 2019, risulta essere il seguente:

Profilo	Modalità di copertura	Settore	Tempistica di copertura	Stato di attuazione
n.1Istruttore direttivo amministrativo-contabile	Concorso pubblico	Tecnico Manutentivo	Giugno 2019	evase le procedure di mobilità artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001
n. 1 Istruttore amministrativo-contabile	Concorso pubblico	Staff	Giugno 2019	evase le procedure di mobilità artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001
n. 1 Istruttore amministrativo-contabile	Concorso pubblico	Servizi Socio Assistenziali e culturali	Giugno 2019	evase le procedure di mobilità artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001
n. 1 Istruttore amministrativo-contabile	Concorso pubblico	Finanziario	Giugno 2019	evase le procedure di mobilità artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001
n.1 Istruttore tecnico	Concorso pubblico	Tecnico Manutentivo	Giugno 2019	evase le procedure di mobilità artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001
n.1 Istruttore tecnico	Concorso pubblico	Programmazione, pianificazione e gestione del territorio	Giugno 2019	evase le procedure di mobilità artt. 30 e 34 bis D.Lgs. 165/2001
n.1 Messo Notificatore	Concorso pubblico	Staff	Giugno 2019	In attesa di graduatoria dall'ASPAL

precisato che con la deliberazione sopra citata la Giunta Comunale aveva rinviato la programmazione del fabbisogno, e le conseguenti assunzioni riferite agli anni 2020 e 2021, ad un successivo atto di programmazione, compatibilmente con le successive intervenute cessazioni dal servizio di ulteriori unità lavorative;

dato atto che a seguito di dimissioni per pensione anticipata "QUOTA 100" ai sensi del

D.L. 28 gennaio 2019, n.4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26 si è registrato il collocamento a riposo delle seguenti unità di personale:

N	Profilo Professionale	Ctg	Data di cessazione
1	Istruttore Direttivo di vigilanza	D1	01.08.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.07.2019)
2	Istruttore Amministrativo Contabile	C	01.08.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.07.2019)
1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	01.09.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.08.2019)
1	Collaboratore Amministrativo	B3	01.08.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.07.2019)
1	Collaboratore Amministrativo	B3	01.08.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.07.2019)
1	Esecutore Tecnico	B1	31.10.2019 (ultimo giorno di lavoro il 01.11.2019)
1	Operatore socio sanitario	B1	01.09.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.08.2019)
1	Usciere/Commesso	A	31.12.2019 (ultimo giorno di lavoro il 01.01.2020)

precisato che alle suddette cessazioni si aggiungono anche le seguenti cessazioni dal servizio di personale per altre motivazioni:

N	Profilo Professionale	Ctg	Data di cessazione	Motivo
1	Funzionario Amministrativo Contabile	D3	01.09.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.08.2019)	Pensione anticipata
1	Direttrice asilo nido	C	01.05.2019 (ultimo giorno di lavoro il 30.04.2019)	Ape social
1	Puericultrice	B3	01.07.2019 (ultimo giorno di lavoro il 30.06.2019)	Pensione anticipata
1	Collaboratore Amministrativo	B3	01.10.2019 (ultimo giorno di lavoro il 30.09.2019)	Pensione Opzione donna
1	Addetto lavanderia	A	01.10.2019 (ultimo giorno di lavoro il 30.09.2019)	Pensione anticipata
1	Operaio	A	01.09.2019 (ultimo giorno di lavoro il 31.08.2019)	Pensione anticipata
1	Operaio	A	31.12.2019 (ultimo giorno di lavoro il 01.01.2020)	Pensione anticipata
1	Usciere/Commesso	A	01.12.2019 (ultimo giorno di lavoro il 30.11.2019)	Pensione anticipata

dato atto che la spesa per le suddette cessazioni ammonta, per un anno, ad € 418.539,07 oltre oneri IRAP;

dato atto, altresì, che:

- nel corso del 2020 matureranno i requisiti per il pensionamento i seguenti dipendenti, fatta salva la possibilità di collocamento a riposo di altri dipendenti a seguito del maturare dei prescritti requisiti:

N	Profilo Professionale	Ctg	Data di cessazione	Motivo
1	Istruttore Amministrativo	C	29.02.2020 (ultimo giorno di lavoro il 28.02.2020)	Pensione vecchiaia

	Contabile		di lavoro il 31.03.2020)	
1	Istruttore Amministrativo Contabile	C	01.06.2020 (ultimo giorno di lavoro il 31.05.2020)	Pensione vecchiaia
1	Agente PL	C	01.11.2020 (ultimo giorno di lavoro il 31.10.2020)	Pensione vecchiaia
1	Collaboratore Amministrativo	B3	01.04.2020 (ultimo giorno di lavoro il 31.03.2020)	Quota 100
1	Esecutore amministrativo	B1	01.03.2020 (ultimo giorno di lavoro il 29.02.2020)	Quota 100
1	Usciere/Commesso	A	01.02.2020 (ultimo giorno di lavoro il 31.01.2020)	Quota 100
1	Usciere/Commesso	A	01.04.2020 (ultimo giorno di lavoro il 31.03.2020)	Quota 100

- nel corso del 2021 matureranno i requisiti per il pensionamento i seguenti dipendenti, fatta salva la possibilità di collocamento a riposo di altri dipendenti a seguito del maturare dei prescritti requisiti:

N	Profilo Professionale	Ctg	Data di cessazione	Motivo
1	Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile	D	01.02.2021 (ultimo giorno di lavoro il 31.01.2021)	Pensione vecchiaia
1	Istruttore Tecnico	C	01.02.2021 (ultimo giorno di lavoro il 31.01.2021)	Pensione vecchiaia
1	Agente PL	C	01.02.2021 (ultimo giorno di lavoro il 31.01.2021)	Pensione vecchiaia
1	Esecutore amministrativo	B1	01.05.2021 (ultimo giorno di lavoro il 30.04.2021)	Pensione vecchiaia

dato atto che la spesa per le suddette cessazioni ammonta, per un anno:

- per l'anno 2020 ad € 143.273,03 oltre oneri IRAP;
- per l'anno 2021 ad € 88.711,36 oltre oneri IRAP;

ritenuto, pertanto, necessario procedere all'aggiornamento e approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente;

vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra l'articolo 3 del D.L. n.90 del 24.06.2014 convertito in Legge n.114 del 11.08.2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio;
- ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;

preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si può attuare un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno;

considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

- a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.
- b) con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 1 comma 719 e 723 della legge 208/2015, che impongono il rispetto delle disposizioni relative ai saldi di finanza pubblica (pareggio di bilancio) come condizione necessaria per le assunzioni;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni attualmente rinviata l'applicazione a dopo il 01 gennaio 2020;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

preso atto che:

- è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- l'ente ha rispettato il Patto di Stabilità interno per l'anno 2015 e gli obiettivi del pareggio di bilancio per l'anno 2016 e 2017, ed il bilancio di previsione 2018-2020 assicura il rispetto degli obiettivi anche per il 2018 e 2019 (conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali per l'anno 2017 e 2018);
- è stata attivata la piattaforma di certificazione dei crediti;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 20 del 29.01.2019 è stato adottato il Piano di Azioni Positive per il triennio 2019-2021;

considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 5.426.915,35 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per il triennio 2019-2021 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013;

rilevato che, alla luce delle disposizioni sopra richiamate, la capacità assunzionale del Comune di Iglesias relativa all'anno 2019, calcolata tenuto conto dei resti della capacità assunzionale degli anni 2014-2015-2016-2017-2018, avuto riguardo ai parametri previsti per gli enti con rapporto tra spesa per il personale e spesa corrente inferiore al 25% e con rapporto dipendenti popolazione dell'anno precedente 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, nella cui casistica rientra l'Amministrazione comunale di Iglesias, è costituita da:

Capacità assunzionale 2019		Disponibilità assunzionali
2019 (capacità assunzionale di competenza)	100% dei cessati nel 2019	€ 418.539,07
	100% dei cessati nel 2018	€ 188.073,27
2018 (eventuale capacità residua)	75% dei cessati nel 2017	€ 75.269,39
2017 (eventuale capacità residua)	75% dei cessati nel 2016	€ 59.979,29
2016 (eventuale capacità residua)	100% spesa cessati 2015	€ 102.686,04
Totale capacità assunzionale		€ 844.547,05

dato atto che è in corso un possibile stravolgimento del quadro normativo di riferimento in materia di assunzioni di personale, anche negli enti locali, alla luce di quanto stabilito dal recentissimo D.L.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n.56/2019, la cui piena operatività è rinviata all'adozione di un successivo decreto;

determinata, come da risultanze allegate alla presente sotto la lettera A), l'attuale capacità assunzionale dell'Ente, da intendersi quale possibilità per l'Amministrazione di ricoprire posti vacanti con l'immissione di risorse umane il cui costo non risulti già a carico della finanza pubblica complessiva, ovvero mediante assunzione dall'esterno (concorso pubblico, utilizzo di graduatorie vigenti, stabilizzazioni);

visto l'art. 23 comma 15 del D.Lgs. 75/2017, secondo il quale *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. (...). Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati*

conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore";

dato atto che le cessazioni intervenute nel triennio precedente e le assunzioni programmabili consentono di prevedere, nel triennio 2019/2021:

- 5 assunzioni all'interno della categoria "D" profilo professionale "Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile", di cui n. 1 progressione verticale interna, riservata al personale dipendente di ruolo in possesso dei requisiti previsti da legge;
- n. 5 assunzioni all'interno della categoria "C" profilo professionale "Istruttore Tecnico" di cui n. 1 progressione verticale interna, riservata al personale dipendente di ruolo in possesso dei requisiti previsti da legge;
- n. 5 assunzioni all'interno della categoria "C" profilo professionale "Istruttore Amministrativo Contabile" di cui n. 1 progressione verticale interna, riservata al personale dipendente di ruolo in possesso dei requisiti previsti da legge;

dato atto che continua a trovare applicazione la previsione di cui all'articolo 1, comma 47, della L.311/2004 a norma del quale "in vigenza di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente";

constatato che anche la Corte dei Conti, in più occasioni si è espressa in merito alla neutralità della mobilità rispetto alle disposizioni in materia di capacità assunzionale (cfr. Corte dei Conti Piemonte, delibera n.70/2016/SRCPIE/PAR);

visti, in materia di mobilità e assunzioni nel pubblico impiego:

- l'articolo 30 del citato decreto legislativo n.165/2001 a norma del quale, tra l'altro, le amministrazioni possono ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti di cui all'articolo 2, comma 2, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;
- l'articolo 34-bis del decreto legislativo n.165/2001 ai sensi del quale, tra l'altro, le amministrazioni pubbliche, prima di avviare le procedure di assunzione di personale, sono tenute a comunicare ai soggetti di cui all'articolo 34, commi 2 e 3, l'area, il livello e la sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste; tali soggetti provvedono, entro quindici giorni dalla comunicazione, ad assegnare secondo l'anzianità di iscrizione nel relativo elenco il personale collocato in disponibilità ai sensi degli articoli 33 e 34;

viste:

- la nota circolare Prot.DFP/14115/05/1.2.3.1 dell'11/04/2005 emanata congiuntamente dal dipartimento della Funzione Pubblica e dal dipartimento della Ragioneria dello Stato nella quale si chiarisce espressamente che "...la comunicazione di cui all'articolo 34 bis citato non è necessaria ove l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante attivazione di mobilità volontaria, in quanto tale procedura non determina l'immissione di nuove risorse nell'organizzazione amministrativa, ma solo lo spostamento di dipendenti da un'amministrazione all'altra...";
- la circolare n.4/08 del dipartimento della Funzione pubblica nella quale si specifica che in caso di scorrimento di graduatorie di concorsi già espletati, nei limiti della vigente disciplina della validità delle graduatorie, occorra riproporre la richiesta di assegnazione di personale in disponibilità agli uffici competenti ai sensi del citato articolo 34 bis del decreto legislativo n.165/2001;

vista la Legge n.68/1999 recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili" ed appurato che attualmente l'Ente rispetta le quote d'obbligo ivi stabilite, con particolare riferimento alle previsioni di cui agli articoli 1, 3 e 18;

vista la Legge 19 giugno 2019, n. 56 articolo 3, comma 9, lettera b), punto 2, modificante l'articolo 34-bis, comma 4, del decreto legislativo n.165/2001, prevedendo nello specifico una diminuzione dei termini da 60 a 45 giorni previsti tra la comunicazione prevista dallo stesso articolo in materia di tentativo obbligatorio di ricollocamento di personale in disponibilità e l'indizione dei concorsi pubblici;

visti:

- l'articolo 1, comma 362, della Legge n.145/2018, il quale, al fine di ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, disciplina i tempi di validità delle graduatorie vigenti;
- l'articolo 1, commi 361 e 365, della Legge n.145/2018 il quale disciplina la validità delle graduatorie concorsuali approvate a decorrere dal 01.01.2019, prevedendo – altresì – che le graduatorie possono essere utilizzate anche per effettuare, entro i limiti percentuali stabiliti dalle disposizioni vigenti e comunque in via prioritaria rispetto alle convenzioni previste dall'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, le assunzioni obbligatorie di cui agli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999, nonché quelle dei soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio di cui all'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407, sebbene collocati oltre il limite dei posti ad essi riservati nel concorso;

visto l'articolo 3, comma 8, della citata Legge 19 giugno 2019, n. 56 a norma del quale "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001";

atteso che in materia di assunzioni a tempo determinato rileva anche la previsione di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge n.78/2010, convertito con modificazioni dalla

legge n.122/2010, come da ultimo modificato dall'articolo 16, comma 1-quater del decreto legge n.113/2016, convertito con modificazioni dalla legge n.160/2016, a norma del quale:

- a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato 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;
- suddette limitazioni costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano gli enti locali, non applicandosi tuttavia 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 n.296/2006 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 suddette limitazioni le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del decreto legislativo n.267/2000;

ricordato che la spesa sostenuta nel 2009 per l'effettuazione di assunzioni con contratto flessibile da parte dell'Amministrazione comunale è pari ad € 172.170,64;

atteso che, alla luce delle considerazioni fin qui esposte, dei limiti normativi evidenziati, del budget effettivamente disponibile per le assunzioni, delle carenze di personale rappresentate dai Responsabili di Settore dell'Ente, agli intervenuti fattori rispetto ai precedenti atti programmatici, nonché delle esigenze ritenute prioritarie dall'Amministrazione, è possibile procedere alla revisione della programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, come da risultanze allegate alla presente sotto la lettera "B";

dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente;

ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di Iglesias secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato D);

rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006;

acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000 in data 30.09.2019 (verbale n. 4)

visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

visto il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 361 del 18.12.2018;

visto il D. Lgs. n. 267/2000 e dato atto che la presente proposta risulta corredata dai pareri da tale normativa previsti;

acquisito, ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 18.8.2000 n.267, il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica, che si riporta in calce;

con votazione unanime

delibera

per le motivazioni esposte in premessa e che si intendono integralmente richiamate:

1. di determinare la capacità assunzionale dell'Ente, da intendersi quale limite finanziario per le assunzioni di personale non già a carico della finanza pubblica complessiva, calcolata sulla base del combinato disposto delle norme richiamate in premessa, come da prospetto allegato alla presente sotto la lettera "A" per costituirne parte integrante e sostanziale, tenuto conto dei resti delle capacità assunzionali del quinquennio 2014-2018;
2. di dare atto che, sulla base delle risultanze della ricognizione effettuata ai sensi dell'articolo 6, comma 2, del citato decreto legislativo n.165/2001, l'Amministrazione comunale non presenta alla data odierna situazioni di esubero e/o di eccedenza di personale e, conseguentemente, non trovano applicazione per l'Ente i vincoli di cui all'articolo 33, comma 2, del medesimo decreto legislativo, prevedente il divieto di assunzioni con qualunque tipologia di contratto in caso di mancata adozione della ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale;
3. di approvare la previsione del fabbisogno del personale dipendente per il triennio 2019/2021 allegata alla presente sotto la lettera "B" per costituirne parte integrante e sostanziale, rettificante integralmente quella assunta con propria precedente deliberazione n.28 del 07.02.2019, integrata con deliberazioni n. 130 del 30.04.2019 e n. 188 del 13.06.2019, con riferimento alle assunzioni ivi previste e non già perfezionate, tenuto conto dei limiti normativi indicati nella parte motiva, del budget effettivamente disponibile per le assunzioni, delle carenze di personale rappresentate dai Responsabili di Settore, dei sopraggiunti fattori e degli obiettivi di cui al Documento unico di programmazione (DUP);
4. di aggiornare a norma dell'articolo 6, comma 3, del decreto legislativo n.165/2001, la dotazione organica dell'Amministrazione comunale di Iglesias, come da prospetto allegato alla presente sotto la lettera "D" per costituirne parte integrante e sostanziale, avuto riguardo alla reale consistenza del personale in servizio presso l'Ente, al personale di cui è prevista la cessazione e al personale la cui assunzione è inserita nell'approvata programmazione;
5. di dare atto che il programma assunzionale è compatibile con l'ammontare equivalente delle cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, come risulta dal prospetto Allegato C;

6. di autorizzare per il triennio 2019/2021 le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
7. di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
8. di dare atto che, avuto riguardo ai valori complessivi di spesa indicati nell'allegato prospetto "E", le risorse finanziarie destinate al finanziamento della programmazione del fabbisogno approvata con il presente atto risultano allocate sul bilancio finanziario 2019/2021;
9. di trasmettere la presente deliberazione al Segretario generale, a tutti i dirigenti e alle RSU e alle organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative del comparto regioni – autonomie locali;
10. di dichiarare, con separata votazione resa unanime, la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del citato d.lgs. 267/2000.

PARERE ex art. 49 del D. Lgs 18.08.2000 n.267, in ordine alla

Regolarità tecnica: FAVOREVOLE

Data 30/09/2019

IL DIRIGENTE
F.TO LUCIA TEGAS

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.TO MAURO USAI

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO LUCIA TEGAS

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 01/10/2019

☐ a seguito di pubblicazione all'albo pretorio on line di questo Comune dal **09/10/2019** al **24/10/2019** (ai sensi dell'art. 134, comma 3, D. Lgs.vo n° 267/2000);

☒ a seguito di dichiarazione di immediata eseguibilità (ai sensi dell'art. 134, comma 4, D. Lgs.vo n° 267/2000);

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata messa in pubblicazione all'Albo Pretorio del Comune il giorno 09/10/2019, dove resterà per 15 giorni consecutivi e cioè sino al 24/10/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO LUCIA TEGAS

Copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Iglesias, 09.10.2019

IL SEGRETARIO GENERALE
LUCIA TEGAS