

COMUNE DI UTA
CITTÀ METROPOLITANA DI CAGLIARI

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 42 Del 04-06-20

Oggetto: Modifica fabbisogno del personale 2020/2020 e piano delle assunzioni 2020

L'anno duemilaventi il giorno quattro del mese di giugno nel Comune di Uta, convocata dal Signor Sindaco, alle ore 13:08 si è riunita la GIUNTA COMUNALE nelle persone di:

PORCU GIACOMO	Sindaco	P
Mua Michela	Vice Sindaco	P
Soriga Antonello	Assessore	A
Onali Andrea	Assessore	P
Pillitu Marco	Assessore	P
MELIS FEDERICA GIUSEPPA	Assessore	A

risultano presenti n. 4 e assenti n. 2.

Assiste alla seduta il Segretario Comunale D.ssa MARCELLO ANTONELLA

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, il Sindaco PORCU GIACOMO

assume la presidenza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a prendere in esame

l'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso 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 della programmazione del fabbisogno di personale;

Visti in particolare:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente 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'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente 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'articolo 6, d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale testualmente 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.

- l'articolo 6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale testualmente recita:

Art. 6-ter. Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

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.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

- l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che
"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";
- l'articolo 89, comma 5, del 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;
- l'articolo 14, comma 7, del D.L. 06.07.2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 07.08.2012, n. 135, il quale stabilisce che le cessazioni per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni;
- l'articolo 33 del 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 rilevano 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.

- preso atto delle disposizioni dell'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contenente importanti disposizioni in materia di spese di personale e di assunzioni con la previsione del superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. La legge rinviava l'operatività di tali nuove disposizioni ad una successiva data, da fissare con specifico Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione. Il suddetto Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stato emanato in data 17 marzo 2020, pubblicato in GURI n. 108 del 27 aprile 2020.

Le nuove disposizioni, operative dal 20 aprile 2020, introducono il superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Sulla base del nuovo Decreto i Comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2018 e media delle entrate correnti del triennio 2016/2018 depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio 2018, saranno collocati in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

Fascia demografica	Comuni virtuosi	% incremento spesa personale 2018 2020- 2021- 2022- 2023 - 2024					Comuni intermedi	Comuni non virtuosi
Fino a 1000	29,5%	23	29	33	34	35	Da 29,51% a 33,49%	33,5%
Da 1000 a 1999	28,6%	23	29	33	34	35	Da 28,61% a 32,59%	32,6%
Da 2000 a 2999	27,6%	20	25	28	29	30	Da 27,61% a 31,59%	31,6%
Da 3000 a 4999	27,2%	19	24	26	27	28	Da 27,21% a 31,19%	31,2%
Da 5000 a 9999	26,9%	17	21	24	25	26	Da 26,91% a 30,89%	30,9%
Da 10000 a 59999	27%	9	16	19	21	22	Da 27,1% a 30,99%	31%
Da 60000 a 249999	27,6%	7	12	14	15	16	Da 27,61% a 31,59%	31,6%
Da 250000 a 1499999	28,8%	3	6	8	9	10	Da 28,81% a 32,79%	32,8%
Da 1500000	25,3%	1,5	3	4	4,5	5	Da 25,31% a 29,29%	29,3%

Rilevato che:

- i Comuni virtuosi potranno aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi

rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013, vincolo che, quindi, continua a permanere;

- i comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente;
- i comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente;
- per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Quindi, occorre includere - solo per citare le voci di maggiore rilievo - i maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, i costi per il personale della cd quota d'obbligo, le risorse che sono trasferite da altre PA per il personale (ad esempio i contributi per la stabilizzazione degli LSU), gli oneri per le assunzioni flessibili dei vigili finanziate dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, i diritti di rogito dei segretari, gli incentivi previsti da disposizioni di legge (tranne quelli per le funzioni tecniche). Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Per effetto di questa disposizione si determina un rilevante aumento della spesa del personale rispetto al calcolo effettuato ordinariamente per verificare il rispetto del tetto della spesa 2011/2013.

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali (comma 557);

- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) - triennio 2011-2013;

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

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

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 (107), 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. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. 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 l'art. 14, commi 2-3, D.L. 24 aprile 2014, n. 66 che recita:

2. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi da 6 a 6-quater dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e i limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione delle Università, degli istituti di formazione, degli enti di ricerca e degli enti del servizio sanitario nazionale, a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di euro, e all'1,1% per le amministrazioni con spesa di personale superiore a 5 milioni di euro.

3. Per le amministrazioni non tenute alla redazione del conto annuale nell'anno 2012, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2, si fa riferimento ai valori risultanti dal bilancio consuntivo 2012.

Visto, inoltre, l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone:

"228. 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, ad 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. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.."

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato 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 e' 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 e' 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”.

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 42335 del 11.08.2016, pubblicata sul portale <http://www.mobilita.gov.it>, come previsto dall’art. 1, comma 234, della legge 208/2015, con la quale sono state ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali per la Regione Sardegna;

Preso atto che:

- la legge 30.12.2018, n. 145, ha alleggerito l’apparato sanzionatorio per gli enti locali con riferimento alla gestione delle spese di personale per l’anno 2019. L’art. 1, comma 823 della legge 145/2018, prevede testualmente che *“823. A decorrere dall’anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell’articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell’articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l’articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell’anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l’applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell’anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016.*
- A decorrere dall’anno 2019 sono pertanto disapplicate le sanzioni di cui all’art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell’art. 1 della legge 232/2016. Tali sanzioni permangono in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell’anno 2017, accertato dalla Corte dei Conti successivamente all’anno seguente a quello cui la violazione si riferisce: in tal caso infatti le sanzioni di cui al comma 475 si applicano nell’anno successivo a quello della comunicazione del mancato conseguimento del saldo, di cui all’art. 1, comma 478, della medesima legge.
- l’articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

Viste le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA”*, (pubblicate in GURI n. 173/2018) adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell’art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, e volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che, con le suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l’adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul

reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell'art. 6 del D. LGS. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane.

- La nuova dotazione organica individua una spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:
 - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
 - b) indicando nel piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;
- Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso e in particolare:
 - spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando). Nel caso di personale part time derivante da trasformazione di rapporto a tempo pieno va indicata sia la spesa sostenuta sia quelle espandibile nel caso di ritorno a tempo pieno.
 - Spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
 - Spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano.
 - Assunzioni di categorie protette che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
 - Spese connesse a eventuali procedure di mobilità;

Viste le deliberazioni della Giunta comunale:

- n. 65 del 12.06.2017, di variazione della dotazione organica e modifica del fabbisogno di personale 2017/2019;
- n. 129 del 24.10.2017 di rettifica della delibera di G.C. n. 65 del 12.06.2017;
- n. 136 del 19.10.2017 di rettifica del fabbisogno di personale 2017/2019;
- n. 179 del 28.12.2017, di rettifica e integrazione alla delibera n. 129 del 24.10.2017;
- n. 14 del 02.02.2018 di approvazione del nuovo organigramma e funzionigramma;
- n. 55 in data 27.04.2018, esecutiva ai sensi di legge, di aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020;
- n. 116 del 20.09.2018, di aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 e di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021;
- n. 20 del 20.02.2019 di modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021;
- n. 33 del 11.04.2019 sono state apportate ulteriori modifiche al programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021;

- n. 22 del 13.03.2020 con di approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022;

Ritenuto, alla luce delle sopra riportate nuove disposizioni, dover apportare le modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2020-2022, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 13.03.2020;

Considerato inoltre che si rende necessario:

- potenziare le dotazioni di personale per l'Area lavori pubblici/ambiente/protezione civile per lo svolgimento dei numerosi compiti e funzioni e procedimenti in essere;
- necessità di sostituire il personale che cesserà nel settore polizia locale.

e pertanto:

- Procedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata);
- sostituire il personale che cesserà nell'ufficio polizia locale con l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.

Dato atto che:

- con deliberazione del C.C. n. 28 del 11.10.2019 è stato approvato il bilancio consolidato – anno 2018;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 in data 30/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il DUP per il periodo 2020/2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49, in data 30/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020/2022 redatto secondo gli schemi ex d.Lgs. n. 118/2011;
- con delibera di Giunta comunale n. 1 in data 09.01.2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione, parte finanziaria, 2020-2022;
- con delibera di Giunta comunale n. 23 del 17.03.2020 è stato approvato il piano degli obiettivi di performance 2020-2022;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 31 del 09.04.2020 è stata approvata la relazione sulla performance 2019;
- con deliberazione del C.C. n. 20 del 26.07.2019 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2018;

Richiamato il vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 in data 26.08.2011, e le successive modifiche e integrazioni;

Viste le circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- n. 3/2005 del 03/11/2005 ad oggetto: *“Direttiva concernente gli adempimenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di avvio delle procedure concorsuali”*;
- n. 3/2006 del 02/05/2006 ad oggetto: *“Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale”*;

- n. 4/2008 del 18/04/2008 ad oggetto: “*Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) – Linee guida ed indirizzi in materia di mobilità*”;

Ricordato che questo ente ha rispettato il limite di cui all’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, del D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno di cui alla deliberazione n. 22 del 13.03.2020 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto l’articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano 2020-2022 non 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;
- l’andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 185 in data 28.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Visto il nuovo CCNL relativo al comparto funzioni locali stipulato in data 21.05.2018 il quale ridisegna le relazioni sindacali (artt. 3, 4, 5, 6, 8, 9 e 10) e rilevato che:

- l’art. 4 prevede che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione;
- tra le materie indicate dagli artt. 5 e 7 non vi è la programmazione del fabbisogno di personale e pertanto il presente atto non è oggetto di informazione preventiva ma solo successiva;

Ravvisata la necessità di modificare il fabbisogno del personale 2020/2022, al fine di:

- Procedere all’assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata);
- sostituire il personale che cesserà nell’ufficio polizia locale con l’assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.

Richiamato l’art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il proposito il verbale con cui l’organo di revisione ha espresso il proprio parere sulla proposta di deliberazione in oggetto, allegato alla presente;

Visti:

- il D.Lgs 18.08.2000, n. 267;
- lo Statuto Comunale;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

ACQUISITI sulla proposta di deliberazione, i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 267/2000 dal Responsabile del Servizio Finanziario;

Con votazione favorevole e unanime,

DELIBERA

Per i motivi indicati in premessa

1. Di approvare la modifica all'allegato piano del fabbisogno del personale 2020-2022, al fine di:
 - Procedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata);
 - sostituire il personale che cesserà nell'ufficio polizia locale con l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.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;
 - non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
2. Di dare atto che:
 - a. la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - b. l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
3. Di demandare al responsabile del servizio personale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
4. Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000, N. 267

Vista la proposta di Deliberazione N.42 del 20-05-2020, si esprime

PARERE: Favorevole

in ordine alla Regolarità tecnica della proposta e sulla correttezza dell'azione amministrativa espletata per giungere alla sua formulazione.

Data: 21-05-2020

Il Responsabile del Servizio
F.to Rag. ALBA PAOLA

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi degli artt. 49 e 147-bis, comma 1, del D.Lgs 18.08.2000, N. 267

Vista la proposta di Deliberazione N.42 del 20-05-2020, si esprime
PARERE: Favorevole
in ordine alla Regolarità contabile della proposta.

Data: 21-05-2020

Il Responsabile del Servizio
F.to Rag. ALBA PAOLA

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Presidente
PORCU GIACOMO

Il Segretario Comunale
D.ssa MARCELLO ANTONELLA

Documento prodotto in originale informatico e firmato digitalmente ai sensi dell'art. 20 del Codice dell'Amministrazione digitale (D.Lgs. 82/2005)

COMUNE DI UTA

Città Metropolitana di Cagliari

Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022
modifiche

Allegato alla deliberazione G.C. n. 42 in data 04.06.2020

PREMESSA

In data 13 agosto 2015 è stata pubblicata in Gazzetta Ufficiale la Legge 7 agosto 2015 n. 124 recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, meglio conosciuta come Legge Madia di Riforma della Pubblica Amministrazione.

Tra gli obiettivi della Legge delega vi è il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni. L’art. 4 del decreto legislativo 75/2017 interviene sull’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 affidando al piano triennale dei fabbisogni di personale il raggiungimento dell’obiettivo del superamento della dotazione organica, con lo scopo dichiarato di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Pur non esistendo una definizione normativa di “dotazione organica” essa è un documento di programmazione delle risorse umane, nel quale sono riportate il complesso delle risorse umane, suddivise per categoria e profilo professionale, necessarie allo svolgimento dell’attività dell’ente per il conseguimento degli obiettivi e le finalità istituzionali delle amministrazioni.

L’art. 4 del d. Lgs. 75/2017, stabilisce che il fabbisogno è predisposto dai singoli enti sulla base delle linee di indirizzo fissate con decreti del Ministero per la semplificazione e la PA di concerto con il Ministero dell’economia e finanze, nonché d’intesa con la Conferenza Unificata per quanto riguarda gli Enti Locali, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica.

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate. Tale piano deve essere accompagnato dall’indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

La “vecchia” dotazione organica è pertanto sostituita dal personale in servizio, al netto dei dipendenti che cessano, ai quali vanno aggiunti i contenuti del piano assunzionale.

Il Ministro per la semplificazione, in ottemperanza a quanto previsto dal D. Lgs. 75/2017, ha adottato le “*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA*” (pubblicate in GURI n. 173/2018) al fine di orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale.

Nelle suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l’adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell’art. 6 del D. Lgs. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane;
- La nuova dotazione organica individua **una spesa potenziale massima** imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:
 - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
 - b) indicando nel piano, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano;

- **la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;**
- Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso e in particolare:
 - spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando).
 - Spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
 - Spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L. 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano.

1. L'ORGANIZZAZIONE DELL'ENTE E IL PERSONALE IN SERVIZIO

1.1 L'assetto organizzativo

Il Comune di Uta è situato nella Pianura del Campidano di Cagliari, tra il Fiume Cixerri ed il Fiume Mannu, e si estende per una superficie di circa 134 chilometri quadrati.

La vicinanza con Cagliari (circa 23 km) ha favorito, nel corso degli ultimi anni, un considerevole sviluppo dal punto di vista edilizio, con il conseguente aumento del numero degli abitanti.

L'assetto organizzativo dell'Ente è piuttosto semplice: accanto agli organi di indirizzo politico previsti e disciplinati dalla legge (Consiglio comunale, Giunta e Sindaco) c'è l'apparato amministrativo composto dal Segretario generale e da cinque strutture organizzative di massima dimensione denominate Aree.

Queste ultime, a loro volta, possono essere articolate in strutture semplici denominate Uffici individuati da ciascun Responsabile nell'ambito delle risorse umane assegnate dall'organo politico.

In un simile contesto, gli organi di governo sono preposti alle funzioni di indirizzo politico-amministrativo, attraverso la definizione degli obiettivi e dei programmi da attuare e la verifica della rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.

A tale ruolo si affianca quello dei Responsabili di Area ai quali spetta l'adozione degli atti e dei provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo, necessari ai fini di dare concreta attuazione agli atti di indirizzo politico.

Un modello organizzativo quindi che definisce i ruoli e le responsabilità ovvero da un lato un attore preposto a definire e monitorare le strategie mentre dall'altro un soggetto preposto alla realizzazione delle strategie nel rispetto dell'ordinamento giuridico e secondo un'ottica manageriale.

1.2 La struttura organizzativa

L'art. 107 del D. Lgs 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che i poteri di indirizzo e di controllo politico-amministrativo spettano agli organi di governo mentre la gestione amministrativa, finanziaria e tecnica è attribuita ai dirigenti mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo.

Il vigente regolamento per l'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con deliberazione di G.C. n. 93 del 26.08.2011 e ss.mm.ii. prevede che la struttura organizzativa dell'Ente è articolata in Aree e Servizi. L'Area costituisce l'unità organizzativa di massimo livello alla quale sono preposti i Responsabili titolari di posizione organizzativa.

Al 01.01.2020 la struttura organizzativa, come rideterminata con deliberazione della G.C. n. 158 del 31.12.2019, risulta costituita da 34 dipendenti in servizio oltre il segretario comunale in convenzione (col Comune di Carbonia dal 16.12.2019), di cui:

- n. 33 dipendenti a tempo indeterminato
- n. 1 dipendenti a tempo determinato

ripartito tra le diverse Aree in cui si articola la struttura organizzativa nel seguente modo:

COMUNE DI UTA														
GIUNTA COMUNALE					SINDACO					CONSIGLIO COMUNALE				
Nucleo di Valutazione										Revisore				
SEGRETARIO GENERALE										Conferenza Responsabili Servizio				
Area			Area			Area			Area			Area		
Affari Generali			Programmazione-Gestione strategica ed economico-finanziaria - Controlli			Servizi al Cittadino e Socio Assistenziale - Politiche sociali e politiche giovanili			Lavori Pubblici e Tutela del Territorio			Urbanistica ed Edilizia Privata e SUAPE		
Servizi			Servizi			Servizi			Servizi			Servizi		
Segreteria generale Polizia locale			Programmazione strategica - Controllo di gestione/controllo equilibri			Politiche sociali			Lavori Pubblici ed Espropriazioni Ambiente e Igiene urbana			Urbanistica Edilizia Privata		
Agricoltura e Caccia			Servizio economico finanziario			Politiche giovanili			Protezione Civile			Gestione del patrimonio		
Coordinamento del Contenzioso			Programmazione strategica e gestione del personale			Pubblica Istruzione			Datore di lavoro			Servizio informativo e informatico		
Sport, Cultura e Spettacoli tributi			Economato Enti partecipati			Mensa e scuolabus			Appalti e Contratti Trasporto urbano			SUAPE e attività produttive		
servizio biblioteca									servizi tecnologici, cimiteriali, autoparco					
servizi demografici									servizi manutentivi, cantieri comunali, arredo urbano e verde pubblico					
Categoria	Profilo Professionale	N.	Categoria	Profilo Professionale	N.	Categoria	Profilo Professionale	N.	Categoria	Profilo Professionale	N.	Categoria	Profilo Professionale	N.
D	Istruttore Direttivo	2	D	Istruttore Direttivo Contabile **	2	D	Assistente Sociale	2	D	Istruttore Direttivo tecnico *; ***	5	D	Istruttore Direttivo tecnico	2
C	Istruttore Amm.vo	2	C	Istruttore Amm.vo**	3				B	Collaboratore tecnico	1	B	Esecutore tecnico	1
C	Istruttore di Vigilanza	4							A	operaio comune	5			
B	Esecutore Amm.vo	5												
		13			5			2			11			3
* di cui 1 in comando														
** di cui 1 part time														
*** di cui 1 tempo determinato														

Con deliberazione della giunta comunale n. 25 del 12.03.2019 è stato approvato il “Regolamento sull’istituzione, il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative”.

Con provvedimenti del Sindaco sono stati conferiti i seguenti incarichi di posizione organizzativa fino alla scadenza del mandato (maggio/giugno 2020):

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO	Numero e data del decreto
Area Affari Generali	Farci Roberto	n. 3 del 29.03.2019
Area Programmazione – Gestione strategica ed economico finanziaria	Alba Paola	n. 28 del 31.12.2019
Area Servizi al Cittadino e Socio Assistenziale	Dessi Patrizia	n. 4 del 29.03.2019
Area Lavori Pubblici e Tutela del Territorio	Figus Marcello	n. 5 del 29.03.2019

Area Urbanistica ed Edilizia Privata	Pistis Fabrizia	n. 7 del 29.03.2019
--------------------------------------	-----------------	---------------------

Ai Responsabili di Area nominati dal Sindaco e coordinati dal Segretario comunale spetta l'attività gestionale, la direzione degli uffici, la gestione tecnica e amministrativa dell'Ente, e in generale il compito di trasformare l'indirizzo politico in azione amministrativa. Essi rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni), dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi. In particolare, rispondono al Sindaco ed alla Giunta riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e dotazioni assegnate.

1.3 Dipendenti in servizio

Alla data del 01.01.2020 risultano in servizio:

n. 32 dipendenti a tempo indeterminato

n. 1 dipendenti a tempo determinato

come riportato nei sottostanti prospetti:

SEGRETARIO COMUNALE
CONVENZIONE DI SEGRETERIA COL COMUNE DI CARBONIA (30% Comune Uta e 70% Comune di Carbonia)

DIPENDENTI A TEMPO PIENO E INDETERMINATO			
CAT. D	12	Di cui n. 1 unità in comando presso la RAS	
CAT C	9	Di cui uno con diritto alla trasformazione da part time a tempo pieno	
CAT B3	4		
CAT B1	3		
CAT A	5		
Totali	32		

DIPENDENTI A TEMPO DETERMINATO		
CAT. D	1	n. 1, tempo pieno, con scadenza 31.10.2020 ovvero entro trenta giorni dal rientro anticipato dal comando della dipendente Ing. Stefania Ortu
Totali	1	

ELENCO DEL PERSONALE PER AREA	
<i>Alla data del 01.01.2020</i>	
SEGRETARIO GENERALE DOTT.SSA MARCELLO ANTONELLA	
Convenzione col Comune di Carbonia a far data dal 16.12.2019 Percentuale a carico del Comune di Uta: 30%	
AREA AFFARI GENERALI	

	Nominativo	Profilo professionale	Cat.	NOTE
1	Farci Roberto	Istruttore direttivo	D4	Tempo pieno e indeterminato
2	Meloni Antonella	Istruttore direttivo	D2	Tempo pieno e indeterminato
3	Porcu Annalisa	Istruttore amministrativo	C4	Tempo pieno e indeterminato
4	Usai Maria Ignazia	Messo notificatore - esecutore	B2	Tempo pieno e indeterminato
5	Cossu Mariarosa	Esecutore amministrativo	B5	Tempo pieno e indeterminato
6	Pitzanti Massimiliano	Collaboratore amministrativo	B4	Tempo pieno e indeterminato
7	Pittiu Maria Dolores	Collaboratore amministrativo	B4	Tempo pieno e indeterminato
8	Vicentini Milena	Istruttore amministrativo	C	Tempo pieno e indeterminato
9	Mameli Maria Francesca	Collaboratore amministrativo	B6	Tempo pieno e indeterminato
10	Angioni Igino	Istruttore vigilanza	C4	Tempo pieno e indeterminato
11	Foddis Rosario	Istruttore vigilanza	C5	Tempo pieno e indeterminato
12	Murenu Mariano	Istruttore vigilanza	C4	Tempo pieno e indeterminato
13	Moi Mondino	Istruttore vigilanza	C4	Tempo pieno e indeterminato
AREA SERVIZI AL CITTADINO E SOCIO ASSISTENZIALE				
	Nominativo	Profilo professionale	Cat.	
1	Dessi Patrizia	Assistente sociale	D4	Tempo pieno e indeterminato
2	Boi Simona	Assistente sociale	D3	Tempo pieno e indeterminato
AREA PROGRAMMAZIONE-GESTIONE STRATEGICA ED ECONOMICO FINANZIARIA				
	Nominativo	Profilo professionale	Cat.	
1	Alba Paola	Istruttore direttivo contabile	D2	Tempo pieno e indeterminato utilizzo congiunto col Comune di Decimoputzu (30 ore Uta e 6 ore Decimoputzu) fino al 30.06.2020
2	Federica Vassallo	Istruttore direttivo	D1	Tempo indeterminato parziale al 50%
3	Congias Rosaria	Istruttore amministrativo	C1	Tempo pieno e indeterminato
4	Ariu Monica	Istruttore amministrativo	C1	Tempo pieno e indeterminato

5	Dedoni Annalisa	Istruttore amministrativo	C3	Tempo pieno e indeterminato, ridotto al 50% su richiesta del dipendente
AREA LAVORI PUBBLICI E TUTELA DEL TERRITORIO				
	Nominativo	Profilo professionale	Cat.	
1	Figus Marcello	Istruttore direttivo	D1	Tempo pieno e determinato fino al 31.10.2020
2	Chiacchio Giuseppe	Istruttore direttivo	D2	Tempo pieno e indeterminato
3	Ortu Stefania	Istruttore direttivo	D2	Tempo pieno e indeterminato In comando presso altro ente dal 31.10.2020
4	Ibba Virginia	Istruttore direttivo	D2	Tempo pieno e indeterminato
5	Pennisi Nicola	Istruttore direttivo	D1	Tempo pieno e indeterminato
6	Fulgheri Orazio	Esecutore amministrativo	B1	Tempo pieno e indeterminato
7	Nonnis Angelo	operaio	A3	Tempo pieno e indeterminato
8	Pibia Salvatore	operaio	A3	Tempo pieno e indeterminato
9	Corda Davide	operaio	A3	Tempo pieno e indeterminato
10	Nonnis Ivo	operaio	A3	Tempo pieno e indeterminato
11	Carboni Rossano	operaio	A3	Tempo pieno e indeterminato
AREA URBANISTICA ED EDILIZIA PRIVATA				
	Nominativo	Profilo professionale	Cat.	
1	Pistis Fabrizia	Istruttore direttivo	D1	Tempo pieno e indeterminato
2	Mua Stefano	Istruttore direttivo	D2	Tempo pieno e indeterminato
3	Meloni Cesare	Collaboratore amministrativo	B4	Tempo pieno e indeterminato

2. CAPACITA' ASSUNZIONALI

2.1 Capacità assunzionale

Tutte le assunzioni di personale devono essere previste nella programmazione del fabbisogno del personale comprese quelle con contratto flessibile.

Sulla base dei principi dettati dall'armonizzazione dei sistemi contabili, la programmazione del fabbisogno costituisce un allegato al DUP il quale è adottato prima dell'approvazione del bilancio preventivo.

Nel bilancio di previsione 2020-2022 (approvato con deliberazione del C.C. n. 49 del 30.12.2019) sono state previste le spese del personale in servizio e quelle per le nuove assunzioni già

programmate per il 2019 e in corso di espletamento, nonchè degli adeguamenti contrattuali stimati. In tale fase non sono state previste cessazioni o nuove assunzioni e pertanto non è stato predisposto il piano del fabbisogno del personale 2020-2022.

Con deliberazione della Giunta comunale n. 22 del 13.03.2020 è stato approvato il piano del fabbisogno del personale 2020-2022, sulla base delle capacità assunzionali dell'ente calcolate sulla base delle regole al momento vigenti, e così riassumibili:

- 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno 2019;
- 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno 2020 (con l'avvertenza che le relative assunzioni possono essere effettuate -intendendo con ciò non l'avvio della procedura ma il perfezionamento e la stipula del contratto individuale- solamente dopo che la cessazione del dipendente di cui si utilizzano i risparmi derivanti dalle cessazioni è effettivamente intervenuta, nonchè con l'avvertenza che questa possibilità è utilizzabile sia quest'anno che il prossimo e che essa non è limitata solamente alle cessazioni sulla base della cd quota 100, ma si estende a tutte le cessazioni);
- capacità assunzionali non utilizzate del quinquennio precedente (cd resti assunzionali).

Si deve evidenziare peraltro che l'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contiene importanti disposizioni in materia di spese di personale e di assunzioni con la previsione del superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. La legge rinviava l'operatività di tali nuove disposizioni ad una successiva data, da fissare con specifico Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione. Il suddetto Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stato emanato in data 17 marzo 2020, pubblicato in GURI n. 108 del 27 aprile 2020.

Le nuove disposizioni, sono operative dal 20 aprile 2020, introducono il superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti.

Sulla base del nuovo Decreto i Comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2018 e media delle entrate correnti del triennio 2016/2018 depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio 2018, saranno collocati in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

Fascia demografica	Comuni virtuosi	% incremento spesa personale 2018					Comuni intermedi	Comuni non virtuosi
		2020-	2021-	2022-	2023 -	2024		
Fino a 1000	29,5%	23	29	33	34	35	Da 29,51% a 33,49%	33,5%
Da 1000 a 1999	28,6%	23	29	33	34	35	Da 28,61% a 32,59%	32,6%
Da 2000 a 2999	27,6%	20	25	28	29	30	Da 27,61% a 31,59%	31,6%
Da 3000 a 4999	27,2%	19	24	26	27	28	Da 27,21% a 31,19%	31,2%
Da 5000 a 9999	26,9%	17	21	24	25	26	Da 26,91% a 30,89%	30,9%
Da 10000 a 59999	27%	9	16	19	21	22	Da 27,1% a 30,99%	31%

Da 60000 a 249999	27,6%	7	12	14	15	16	Da 27,61% a 31,59%	31,6%
Da 250000 a 1499999	28,8%	3	6	8	9	10	Da 28,81% a 32,79%	32,8%
Da 1500000	25,3%	1,5	3	4	4,5	5	Da 25,31% a 29,29%	29,3%

I Comuni virtuosi potranno aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013, vincolo che, quindi, continua a permanere.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Quindi, occorre includere - solo per citare le voci di maggiore rilievo - i maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, i costi per il personale della cd quota d'obbligo, le risorse che sono trasferite da altre PA per il personale (ad esempio i contributi per la stabilizzazione degli LSU), gli oneri per le assunzioni flessibili dei vigili finanziate dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, i diritti di rogito dei segretari, gli incentivi previsti da disposizioni di legge (tranne quelli per le funzioni tecniche). Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Per effetto di questa disposizione si determina un rilevante aumento della spesa del personale rispetto al calcolo effettuato ordinariamente per verificare il rispetto del tetto della spesa 2011/2013.

Alla luce delle sopra riportate disposizioni, si procederà alla rivisitazione della programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2020/2022.

3 FABBISOGNO DI PERSONALE

3.1 Programmazione assunzioni a tempo indeterminato

Il fabbisogno di personale 2020-2022 deve essere pianificato tenendo conto delle necessità dell'ente nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica e in particolare:

- necessità di potenziare le dotazioni di personale per l'Area lavori pubblici/ambiente/protezione civile per lo svolgimento dei numerosi compiti e funzioni e procedimenti in essere;
- necessità di sostituire il personale che cesserà nel settore polizia locale.

Si rende pertanto necessario:

- Procedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata);

- sostituire il personale che cesserà nell'ufficio polizia locale con l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.

Le scelte organizzative sopra rappresentate risultano rispettose dei vincoli di finanza pubblica vigenti per le nuove assunzioni come dimostrato nella tabella allegata.

3.2 Vincoli per l'assunzione 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...".

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.

Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezione.

n. personale a tempo indeterminato al 1 gennaio 2020: 32 dipendenti
20% 32 = 7

L'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010, prescrive che le amministrazioni possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. A partire dal 2014, la legge 114/2014 (articolo 11, comma 4-bis) ha previsto che tali limitazioni non si applichino agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale previsto dai commi 557 e 562, articolo 1, della legge 296/2006. Anche per gli enti virtuosi, in ogni caso, c'è il vincolo che la spesa complessiva **non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009**

Le assunzioni a tempo determinato devono rispettare i seguenti vincoli:

Vincoli	Riferimenti
Principio generale dell'obbligo di contenimento della spesa di personale	comma 557 e ss., legge n. 296/2006, e per gli enti non soggetti ai nuovi obiettivi di finanza pubblica (quali unioni di comuni), il limite di spesa dell'anno 2008 (comma 562).
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009)	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015.
Media della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nel triennio 2007- 2009	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione Pubblica, circolare 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione

	Autonomie, delibera n. 13/2015.
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali	Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017.
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114.

Le deroghe ai vincoli dell'art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 sono:

Cause di deroga	Riferimenti	Note
Assunzioni strettamente necessarie per le funzioni di polizia locale, istruzione pubblica e settore sociale	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni per qualsiasi finalità per gli enti in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Corte conti, SS.RR., delibera n. 7/2011 (con riguardo al concetto di "spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009").	Le assunzioni a tempo determinato devono comunque essere contenute nei limiti di spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009
Assunzioni di personale educativo e scolastico degli enti locali	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Assunzioni di personale destinato all'esercizio delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 21, comma 3, lettera b), della legge 5 maggio 2009, n. 42	- D.L. n. 216/2011, art. 1, c. 6-bis.	Il limite di spesa è quello delle risorse già disponibili nel bilancio degli enti locali a tal fine destinate
Rapporti di lavoro flessibile esclusivamente finalizzati a garantire i servizi e le attività strettamente funzionali all'accoglienza e all'integrazione dei migranti -	art. 16, c. 5, DL n. 91/2017	Negli anni 2018 e 2019, i comuni coinvolti nel sistema SPRAR possono innalzare del 10 per cento, a valere sulle risorse disponibili nei rispettivi bilanci, il limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28

La legge 160/2016, che ha convertito il Dl 113/2016, ha introdotto, all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, dopo l'ottavo periodo, il seguente: **“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”**, disponendo pertanto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile delle assunzioni a tempo determinato in base all'articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000, e superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione n. 14/2016 della sezione Autonomie, che

includeva tali incarichi dirigenziali a tempo determinato nel campo di applicazione dell'articolo 9, comma 28, del Dl 78/2010.

Sono pertanto escluse dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010:

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel	art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, conv. in legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali	- art. 8, c. 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.

Il limite di spesa per assunzioni flessibili del Comune di Uta, pari alla spesa sostenuta per la stessa finalità durante l'anno 2009 ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, è pari a **euro 149.946,08**.

3.3 Spese per contratti di lavoro a tempo determinato: dimostrazione rispetto dei vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Le spese relative ai rapporti di lavoro a tempo determinato per l'anno 2020, soggette ai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010, sono calcolati nelle tabelle sottostanti sulla base delle precedenti programmazioni del fabbisogno :

anno 2020

	Tipologia contrattuale	durata	anno	Spesa presunta
Istruttore direttivo tecnico di cat. D	Contratto a tempo pieno	Fino al 31.10.2020	2020	30.462,59
TOTALE				30.462,59

Da quanto sopra, emerge che la spesa relative alle assunzioni flessibili programmata per l'anno 2020 è rispettosa dei limiti in materia di contenimento delle spese per assunzioni flessibili e l'Ente potrebbe anche decidere, avendo le risorse finanziarie necessarie, e nel rispetto delle norme di legge in materia di assunzioni flessibili e i limiti di spesa del personale (art. 1, comma 557) di incrementare la spesa per assunzioni flessibili.

3.4 Prerequisiti alle assunzioni

Prima di procedere con le assunzioni è necessario verificare:

Adempimento	Sanzione	Riferimenti
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale ed eventuale rimodulazione della dotazione organica	Le PA che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001). 1 Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	art. 39, c. 1, legge n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006.
		art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.

c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne	La mancata adozione dei piani comporta il divieto di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di “un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance” NB: l’art. 169, comma 3- bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel PEG.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto “di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati”	(art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009). - art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto	(c. 557-ter, legge n. 296/2006). art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all’adempimento da parte degli enti).	Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell’inadempimento.	Art. 9, comma 3 bis, D.L. n. 185/2008
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell’Interno - Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000.		

3.5 Assunzioni obbligatorie disabili

La legge 68/1999 obbliga i datori di lavoro ad assumere una determinata quota di lavoratori iscritti alle categorie protette. Con questa legge lo Stato italiano ha voluto promuovere l'inserimento nel mondo lavorativo delle persone disabili e delle altre persone a cui la legge riconosce una condizione di svantaggio

I datori di lavoro, sia pubblici e sia privati, sono tenuti ad avere alle loro dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette nella misura di:

- sette per cento dei lavoratori occupati, se occupano più di 50 dipendenti;
- due lavoratori, se occupano da 36 a 50 dipendenti;
- un lavoratore, se occupano da 15 a 35 dipendenti.

Per la definizione della base di calcolo, cioè per capire come si conteggiano i lavoratori occupati in un'azienda, è recentemente intervenuta la riforma del lavoro (cosiddetta **Riforma Fornero** del 2012) che ha ampliato la base di calcolo, aumentando quindi i numeri di occupati disabili. Ad oggi bisogna includere nel computo tutti i lavoratori assunti con vincolo di subordinazione (tranne quelli già assunti con collocamento obbligatorio), i soci di cooperative di produzione e lavoro, i dirigenti, i contratti di inserimento, i lavoratori somministrati presso l'utilizzatore, i lavoratori assunti per attività all'estero, i lavoratori socialmente utili (LSU), i lavoratori a domicilio e gli apprendisti. Bisogna conteggiare anche gli assunti con contratto a tempo determinato fino a 9 mesi. Con il recente Jobs act (**D. Lgs. 151/2015**) è stato consentito alle aziende pubbliche e private di poter computare nella quota di riserva i lavoratori che, sebbene già disabili al momento dell'assunzione, non siano stati avviati per il tramite del collocamento obbligatorio, purché abbiano una riduzione della capacità lavorativa superiore al 60% o al 45% se disabile psichico.

L'ente rispetta le norme vigenti in materia di collocazione obbligatoria dei disabili ai sensi della legge 68/1999, avendo in servizio una unità di personale rientrante in tale categoria.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

CAPACITA' ASSUNZIONALE

COMUNE DI	UTA		
ANNO	2020		
POPOLAZIONE (abitanti)	8.952		
CLASSE	E		
VALORE SOGLIA	26,90%	I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia	
SPESA PERSONALE	1.249.404,76 €		
MEDIA ENTRATE CORRENTI	7.106.412,74 €		
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	17,58%		
CAPACITA' ASSUNZIONALE	662.220,27 €		
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	17,00%		In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	212.398,81 €		2. Per il periodo 2020-2024, i Comuni possono utilizzare le capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.
Resti assunzionali	4.111,10 €		
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	216.509,91 €		
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO		I comuni in cui il rapporto tra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un tasso superiore al 100 per cento.

ALLEGATO A - DIMOSTRAZIONE RISPETTO DEL LIMITE DI SPESA DEL PERSONALE AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557

SERVIZI	impegni 2011	impegni 2012	Impegni 2013	media 2011-2012-2013	ANNO 2020	ANNO 2021	ANNO 2022
AMMINISTRATIVO SEGRETERIA	€ 384.604,34	€ 360.726,71	€ 335.959,82		€ 195.152,82	€ 195.152,82	€ 195.152,82
TRIBUTI					€ 62.499,50	€ 62.499,50	€ 62.499,50
DEMOGRAFICI	€ 143.600,92	€ 116.700,45	€ 108.840,95		€ 58.130,57	€ 58.130,57	€ 58.130,57
POLIZIA MUNICIPALE	€ 194.471,97	€ 220.262,79	€ 191.365,99		€ 131.118,36	€ 129.031,36	€ 129.031,36
UFFICIO FINANZIARIO	€ 112.750,68	€ 100.401,36	€ 99.833,17		€ 89.512,34	€ 89.512,34	€ 89.512,34
RISORSE UMANE	€ 182.225,27	€ 182.673,55	€ 171.610,88		33.555,80	33.555,80	33.555,80
PERSONALE UFFICIO TECNICO	€ 157.398,94	€ 158.867,03	€ 156.790,91		340.858,29	364.681,03	364.681,03
IGIENE URBANA					8.570,12		
SERVIZI CIMITERIALI					25.710,37	25.710,37	25.710,37
SOCIALE E ISTRUZIONE	€ 73.107,10	€ 93.435,25	€ 102.348,23		€ 75.460,34	€ 75.460,34	€ 75.460,34
ASSUNZIONI TEMPO DETERMINATO					€ 26.810,38		
SALARIO ACCESSORIO AL NETTO DELLE VOCI INSERITE NELLE RETRIBUZIONI (PEO)	€ 157.981,50	€ 180.052,94	€ 165.947,69		166657,5	166657,5	166657,5
Totale	€ 1.406.140,72	€ 1.413.120,08	€ 1.332.697,64	€ 1.383.986,15	€ 1.214.036,39	1200391,63	1.200.391,63
CANTIERI O POVERTA'				€ -			
ISTATrilevazioni e indagini	€ -	€ -	€ -		€ -		
BUONI PASTO	€ 5.000,00	€ 5.410,99	€ 6.993,53	€ 5.801,51	€ 6.000,00	€ 6.000,00	€ 6.000,00
ART, 18 L. 109/94 ICI	€ -	€ -			€ -		
IRAP	€ 86.690,70	€ 85.516,22	€ 29.756,41	€ 67.321,11	€ 81.027,33	€ 81.860,02	€ 81.860,02
CO.CO.CO E CONVENZIONI							
Totale B	€ 91.690,70	€ 90.927,21	€ 36.749,94	€ 73.122,62	€ 87.027,33	€ 87.860,02	€ 87.860,02
SPESE TOTALI	€ 1.497.831,42	€ 1.504.047,29	€ 1.369.447,58	€ 1.457.108,76	€ 1.301.063,72	€ 1.288.251,65	€ 1.288.251,65
a detrarre - RINNOVO CCNL							
a detrarre vacanza contrattuale	€ 7.250,77	€ 7.673,81	€ 7.243,77		€ 44.506,40	€ 43.819,75	€ 43.578,78

a detrarre vacanza contrattuale							
a detrarre-categorie protette	€ 39.023,05		€ 7.143,89		€ 30.634,09	€ 30.634,09	€ 30.634,09
a detrarre - diritti di segreteria	€ 5.237,99	€ 8.286,42	€ 3.518,99				
a detrarre - art. 12, comma 11, L.R. 2/2007 (Assistente Sociale)+ assunzioni Fu							
a detrarre -Spese elettorali	€ 51.945,58	€ 32.775,93	€ 21.334,37				
a detrarre - incentivo codice contratti	€ 20.000,00	€ 22.103,67	€ 9.977,12				
a detrarre - incentivo ici	€ 5.450,00	€ 21.950,00	€ 12.843,95				
a detrarre - istat							
a detrarre fondi ras per cantieri							
quota ente Fondo Perseo					€ 1.275,10		
a detrarre - contributo ras L.R. 19 salario accessorio							
a detrarre - assunzioni polizia municipale proventi codice della strada	€ 23.500,00	€ 26.250,00	€ 16.180,74				
contributi dei privati	€ 9.600,00	€ 9.600,00	€ 11.340,00				
Rimborso altri enti per servizi in convenzione e comando	€ 70.538,17	€ 92.675,72	€ 56.241,23		€ 29.538,24		
TOTALE DA DETRARRE	€ 232.545,56	€ 221.315,55	€ 145.824,06	€ 199.895,06	€ 105.953,83	€ 74.453,84	€ 74.212,87
SPESA PERSONALE CALCOLATA AI SENSI DELL'ART. 1 COMMA 557	€ 1.265.285,86	€ 1.282.731,74	€ 1.223.623,52	€ 1.257.213,71	€ 1.195.109,89	€ 1.213.797,81	€ 1.214.038,78
DIFFERENZA TRA SPESA PERSONALE 2020-2022 E MEDIA DEL TRIENNIO 2011-2013					€ 62.103,82	€ 43.415,90	€ 43.174,93

COMUNE DI UTA
Città Metropolitana di Cagliari

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 11 Data 29.05.2020	OGGETTO: <u>Parere sulla proposta di delibera di giunta comunale n.42 del 20-05-2020 Modifica fabbisogno del personale 2020/2022 e piano delle assunzioni 2020</u>
--	---

L'anno duemilaventi, il giorno 26 del mese di Maggio, in Cagliari presso il proprio studio in Cagliari si è riunito il Revisore Unico dei conti nella persona della Dott.ssa Maria Laura Vacca per esprimere il proprio parere in merito alla proposta di delibera di giunta comunale n.42 del 20-05-2020 Modifica fabbisogno del personale 2020/2022 e piano delle assunzioni 2020

Premesso 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 della programmazione del fabbisogno di personale;

Visti in particolare:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente 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'articolo 91 del d.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente 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'articolo 6, d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale testualmente 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, e' 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.

- l'articolo 6- ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, il quale testualmente recita:

Art. 6-ter. Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale

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.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

- l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che
"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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;

- l'articolo 14, comma 7, del D.L. 06.07.2012, n. 95, convertito con modificazioni dalla legge 07.08.2012, n. 135, il quale stabilisce che le cessazioni per processi di mobilità non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni;
- l'articolo 33 del 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.

- preso atto delle disposizioni dell'articolo 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (convertito in legge dall'art. 1, comma 1, della Legge 28.06.2019, n. 58) contenente importanti disposizioni in materia di spese di personale e di assunzioni con la previsione del superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. La legge rinviava l'operatività di tali nuove disposizioni ad una successiva data, da fissare con specifico Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione. Il suddetto Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" è stato emanato in data 17 marzo 2020, pubblicato in GURI n. 108 del 27 aprile 2020.

Le nuove disposizioni, sono operative dal 20 aprile 2020, introducono il superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti.

Sulla base del nuovo Decreto i Comuni, in relazione al rapporto tra spesa del personale del 2018 e media delle entrate correnti del triennio 2016/2018 depurate dal fondo crediti di dubbia esigibilità previsto nel bilancio 2018, saranno collocati in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

Fascia demografica	Comuni virtuosi	% incremento spesa personale 2018					Comuni intermedi	Comuni non virtuosi
		2020-	2021-	2022-	2023 -	2024		
Fino a 1000	29,5%	23	29	33	34	35	Da 29,51% a 33,49%	33,5%
Da 1000 a 1999	28,6%	23	29	33	34	35	Da 28,61% a 32,59%	32,6%
Da 2000 a 2999	27,6%	20	25	28	29	30	Da 27,61% a 31,59%	31,6%
Da 3000 a 4999	27,2%	19	24	26	27	28	Da 27,21% a 31,19%	31,2%
Da 5000 a 9999	26,9%	17	21	24	25	26	Da 26,91% a 30,89%	30,9%

Da 10000 a 59999	27%	9	16	19	21	22	Da 27,1% a 30,99%	31%
Da 60000 a 249999	27,6%	7	12	14	15	16	Da 27,61% a 31,59%	31,6%
Da 250000 a 1499999	28,8%	3	6	8	9	10	Da 28,81% a 32,79%	32,8%
Da 1500000	25,3%	1,5	3	4	4,5	5	Da 25,31% a 29,29%	29,3%

I Comuni virtuosi potranno aumentare la propria spesa del personale delle percentuali fissate dallo stesso provvedimento, a condizione che con tali incrementi rimangano sempre entro il tetto della virtuosità nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti. Questi aumenti di spesa vanno in deroga al tetto della spesa del personale, cioè quella che negli enti già soggetti al patto di stabilità si è avuta mediamente nel triennio 2011/2013, vincolo che, quindi, continua a permanere.

I comuni della fascia intermedia possono continuare ad effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato a condizione che non superino il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'esercizio precedente.

I comuni che sono collocati nella fascia più alta devono rientrare nella soglia massima del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti degli enti della fascia cd intermedia entro il 2025. Gli enti inadempienti, a partire da tale anno, potranno effettuare assunzioni di personale nel tetto del 30% delle cessazioni dell'anno precedente.

Per effetto della formulazione contenuta nel decreto, la spesa del personale deve essere calcolata senza le deroghe che sono previste dal comma 557 della legge n. 296/2006, cioè il metodo per calcolare se l'ente ha o meno rispettato il tetto alla spesa del personale. Quindi, occorre includere - solo per citare le voci di maggiore rilievo - i maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali, i costi per il personale della cd quota d'obbligo, le risorse che sono trasferite da altre PA per il personale (ad esempio i contributi per la stabilizzazione degli LSU), gli oneri per le assunzioni flessibili dei vigili finanziate dai proventi delle sanzioni per l'inosservanza del codice della strada, i diritti di rogito dei segretari, gli incentivi previsti da disposizioni di legge (tranne quelli per le funzioni tecniche). Vanno inclusi gli oneri riflessi, mentre non si deve includere l'Irap. Per effetto di questa disposizione si determina un rilevante aumento della spesa del personale rispetto al calcolo effettuato ordinariamente per verificare il rispetto del tetto della spesa 2011/2013.

Atteso che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Visto l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

- *Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e*

dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali (comma 557);
- costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) - triennio 2011-2013;

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

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

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 (107), 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. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del decreto-legge n. 216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall' articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. 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 l'art. 14, commi 2-3, D.L. 24 aprile 2014, n. 66 che recita:

2. Ferme restando le disposizioni di cui ai commi da 6 a 6-quater dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e i limiti previsti dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122 e successive modificazioni, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione delle Università, degli istituti di formazione, degli enti di ricerca e degli enti del servizio sanitario nazionale, a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di euro, e all'1,1% per le amministrazioni con spesa di personale superiore a 5 milioni di euro.

3. Per le amministrazioni non tenute alla redazione del conto annuale nell'anno 2012, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2, si fa riferimento ai valori risultanti dal bilancio consuntivo 2012.

Visto, inoltre, l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone:

"228. *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, ad 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. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018.."*

Visto inoltre il comma 234, art. 1 su richiamato 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”.

Vista la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 42335 del 11.08.2016, pubblicata sul portale <http://www.mobilita.gov.it>, come previsto dall'art. 1, comma 234, della legge 208/2015, con la quale sono state ripristinate le ordinarie facoltà assunzionali per la Regione Sardegna;

Preso atto che:

- la legge 30.12.2018, n. 145, ha alleggerito l'apparato sanzionatorio per gli enti locali con riferimento alla gestione delle spese di personale per l'anno 2019. L'art. 1, comma 823 della legge 145/2018, prevede testualmente che “823. A decorrere dall'anno 2019, cessano

di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123. Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016. Resta ferma l'applicazione delle sanzioni in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato ai sensi dei commi 477 e 478 del medesimo articolo 1 della legge n. 232 del 2016.

- A decorrere dall'anno 2019 sono pertanto disapplicate le sanzioni di cui all'art. 1, comma 475, lettera e), della legge 232/2016, ossia il divieto di assunzione assoluto in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate finali e le spese finali, essendo disapplicati altresì gli stessi commi 465 e 466 dell'art. 1 della legge 232/2016. Tali sanzioni permangono in caso di mancato conseguimento del saldo non negativo dell'anno 2017, accertato dalla Corte dei Conti successivamente all'anno seguente a quello cui la violazione si riferisce: in tal caso infatti le sanzioni di cui al comma 475 si applicano nell'anno successivo a quello della comunicazione del mancato conseguimento del saldo, di cui all'art. 1, comma 478, della medesima legge.
- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA", (pubblicate in GURI n. 173/2018) adottate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 1, del D. Lgs. 165/2001, e volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che, con le suddette Linee di indirizzo, si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- l'adozione del piano è sottoposta alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il "contenitore" rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane.
- La nuova dotazione organica individua una spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, e:
 - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
 - b) indicando nel piano, ai sensi dell'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;

- Nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione dello stesso e in particolare:
 - spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando). Nel caso di personale part time derivante da trasformazione di rapporto a tempo pieno va indicata sia la spesa sostenuta sia quelle espandibile nel caso di ritorno a tempo pieno.
 - Spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
 - Spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano.
 - Assunzioni di categorie protette che, nei limiti della quota d'obbligo , si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
 - Spese connesse a eventuali procedure di mobilità;

Viste le deliberazioni della Giunta comunale:

- n. 65 del 12.06.2017, di variazione della dotazione organica e modifica del fabbisogno di personale 2017/2019;
- n. 129 del 24.10.2017 di rettifica della delibera di G.C. n. 65 del 12.06.2017;
- n. 136 del 19.10.2017 di rettifica del fabbisogno di personale 2017/2019;
- n. 179 del 28.12.2017, di rettifica e integrazione alla delibera n. 129 del 24.10.2017;
- n. 14 del 02.02.2018 di approvazione del nuovo organigramma e funzionigramma;
- n. 55 in data 27.04.2018, esecutiva ai sensi di legge, di aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020;
- n. 116 del 20.09.2018, di aggiornamento del piano triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 e di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021;
- n. 20 del 20.02.2019 di modifica alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021;
- n. 33 del 11.04.2019 sono state apportate ulteriori modifiche al programma triennale del fabbisogno del personale 2019-2021;
- n. 22 del 13.03.2020 con di approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022;

Ritenuto, alla luce delle sopra riportate nuove disposizioni, dover apportare le modifiche alla programmazione del fabbisogno del personale del triennio 2020-2022, approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 22 del 13.03.2020;

Considerato inoltre che si rende necessario:

- potenziare le dotazioni di personale per l' Area lavori pubblici/ambiente/protezione civile per lo svolgimento dei numerosi compiti e funzioni e procedimenti in essere;
- necessità di sostituire il personale che cesserà nel settore polizia locale.

e pertanto:

- Procedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata);
- sostituire il personale che cesserà nell'ufficio polizia locale con l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.

Dato atto che:

- con deliberazione del C.C. n. 28 del 11.10.2019 è stato approvato il bilancio consolidato – anno 2018;

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 48 in data 30/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il DUP per il periodo 2020/2022;
- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 49, in data 30/12/2019, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2020/2022 redatto secondo gli schemi ex d.Lgs. n. 118/2011;
- con delibera di Giunta comunale n. 1 in data 09.01.2020, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2020-2022;
- con deliberazione del C.C. n. 20 del 26.07.2019 è stato approvato il rendiconto della gestione dell'esercizio 2018;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 del 11.06.2019, modificata con deliberazione n. 121 del 12.11.2019, è stato approvato il piano delle performance 2019-2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 09.04.2020, è stata approvata la relazione sulle performance 2019;

Richiamato il vigente *Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi*, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 93 in data 26.08.2011, e le successive modifiche e integrazioni;

Viste le circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- n. 3/2005 del 03/11/2005 ad oggetto: “*Direttiva concernente gli adempimenti delle amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di avvio delle procedure concorsuali*”;
- n. 3/2006 del 02/05/2006 ad oggetto: “*Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale*”;
- n. 4/2008 del 18/04/2008 ad oggetto: “*Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) – Linee guida ed indirizzi in materia di mobilità*”;

Ricordato che questo ente ha rispettato il limite di cui all’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell’art. 33, del D.Lgs. n. 165/2001 con la programmazione triennale del fabbisogno di cui alla deliberazione n. 22 del 13.03.2020 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto l’articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano 2019-2021 non 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;
- l’andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 185 in data 28.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2019/2021, in attuazione di quanto previsto dall’articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Visto il nuovo CCNL relativo al comparto funzioni locali stipulato in data 21.05.2018 il quale ridisegna le relazioni sindacali (artt. 3, 4, 5, 6, 8, 9 e 10) e rilevato che:

- l'art. 4 prevede che sono oggetto di informazione tutte le materie per le quali i successivi articoli 5 e 7 prevedano il confronto o la contrattazione integrativa, costituendo il presupposto per la loro attivazione;
- tra le materie indicate dagli artt. 5 e 7 non vi è la programmazione del fabbisogno di personale e pertanto il presente atto non è oggetto di informazione preventiva ma solo successiva;

Ravvisata la necessità di modificare il fabbisogno del personale 2020/2022, al fine di:

- Procedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata);
- sostituire il personale che cesserà nell'ufficio polizia locale con l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.

II REVISORE UNICO

Esaminata la proposta indicata in premessa di approvazione da parte della Giunta di modifica all'allegato piano del fabbisogno del personale 2020-2022, al fine di: Procedere all'assunzione di un istruttore direttivo tecnico di cat. D, a far data dal 01.10.2020 (procedura già avviata) e di sostituire il personale che cesserà nell'ufficio polizia locale con l'assunzione di un istruttore di vigilanza a tempo pieno.

Si prende 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;

non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;

e che:

la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Vista inoltre la documentazione acquisita agli atti dell'ufficio;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 118/2011;
Visto lo Statuto Comunale;

Visto il parere tecnico contabile del responsabile del servizio del servizio

ESPRIME

parere **FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione in oggetto in basa all'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

.
Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore Unico
Dr.ssa Maria Laura Vacca
