



Comune di Golfo Aranci



Allegato A

Piano triennale del fabbisogno di personale
2020 – 2022



COMUNE DI GOLFO ARANCI

Provincia di Sassari

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **208** Del **27-11-19**

Oggetto: RICOGNIZIONE ECCEDENZE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020- 2022.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventisette** del mese di **novembre** alle ore **12:30**, presso questa Sede Municipale, si è riunita la Giunta Comunale.

Dei Signori componenti la Giunta Comunale di questo Comune:

MULAS MARIO	SINDACO	P
LANGELLA GIUSEPPE	ASSESSORE	P
CORSO VALERIA	ASSESSORE	P
ASTARA PRONTU GIOVANNI	ASSESSORE	P
ROMANO LUIGI	ASSESSORE	P

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

Assume la presidenza il Signor **MULAS MARIO** in qualità di **SINDACO** assistito dal **Segretario Bullitta Dr.Ssa Maria Giuseppa**.

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

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la allegata proposta di deliberazione che si considera parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Con voti unanimi

DELIBERA

- In conformità.
- Si da atto che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 267/2000.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: RICOGNIZIONE ECCEDENZE E APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022.

Premesso che:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 26.11.2018 è stato approvato il DUP per gli anni 2019-2021;
- con propria deliberazione n. 190 del 11.11.2019 è stata ridefinita la consistenza organica dell'ente, individuando le risorse umane necessarie all'espletamento dei servizi e attività che devono essere garantiti dal Comune, indicando l'adeguata consistenza quantitativa e qualitativa delle stesse;

Richiamate le seguenti fonti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997 n. 449 che stabilisce, 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, che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000 secondo cui gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 91 del D.lgs. 267/2000 secondo cui *"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 del personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12.03.1999 n. 68, finalizzata alla funzione programmata delle spese del personale. 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, 3 ter dell'art. 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 di competenze"*;
- l'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 che dispone *"A decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di* DELIBERA DI GIUNTA n. 208 del 27-11-2019 - Pag. 2 - COMUNE DI GOLFO ARANCI

cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate”;

- l'art. 3 comma 10 bis, del D.L. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. 90/2014 nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto il D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni ed, in particolare, l'art. 6, commi 2, 3 e 6, come modificato dall'art. 4 del d.lgs. 75/2017, dispone che *“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.

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

Rilevato altresì che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, dispone che la programmazione delle assunzioni deve avvenire tenuto conto della capacità di

spesa e della consistenza organica della struttura amministrativa, superando il concetto di dotazione organica;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27.07.2018;

Ricordato che le citate linee di indirizzo non hanno natura regolamentare, ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle P.A. ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Atteso che per il Comune di Golfo Aranci il quadro normativo di riferimento in materia di contenimento della spesa di personale rimane:

- il comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 il quale prevede che gli enti locali sono tenuti ad assicurare 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;
- il comma 557-bis dell'art. 1 della Legge 296/2006 il quale prevede che al fine del predetto contenimento, 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 D.Lgs. 267/2000, 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;
- il comma 557-ter dell'art. 1 della Legge 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del vincolo di cui al punto 1, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla Legge 133/2008;
- il comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 296/2006, comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge 114/2014, che testualmente recita: “Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 2011/2013;
- l'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, della legge n.

114 del 2014 e di recente dall'articolo 16, comma 1-quater, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, il quale stabilisce che per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge 296/2006 resta fermo che la spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Visti:

- l'art. 1, comma 723, della Legge 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), che dispone: "In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 3, commi 5 e 6, del D.L. 90/2014 (conv. con modif. dalla Legge 114/2014) il quale espressamente prevede:
- "comma 5: negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato".
- "comma 6: 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.";
- l'art. 1, comma 479, della Legge 232/2016 (cd. Legge di Bilancio 2017), così come modificato dal D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla Legge 97/2017, il quale espressamente prevede: *"479. Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di*

certificazione di cui ai commi 470 e 473: [...] d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale e' rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e' innalzata al 90 per cento 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”;

- l'art. 35 bis del D.L. 113/2018, convertito con modificazioni dalla Legge 132/2018, che testualmente dispone “Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”;
- gli art. 14 bis e 14 ter del D.L. 4/2019, convertito con modificazioni con legge 26/2019, secondo cui “Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over” e secondo cui “All'articolo 1, comma 361, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dopo le parole: «a concorso» sono aggiunte le seguenti: «nonché di quelli che si rendono disponibili, entro i limiti di efficacia temporale delle graduatorie medesime, fermo restando il numero dei posti banditi e nel rispetto dell'ordine di merito, in conseguenza della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati dichiarati vincitori”;

Richiamati:

- l'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019, che introduce il superamento delle regole del turn-over e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; tuttavia, in attesa che venga definito il relativo decreto attuativo trovano applicazione le vigenti regole in materia di capacità assunzionali;
- la Legge 56/2019 (c.d. “Legge Concretezza) pubblicata in G.U. n. 145 del 22-6-2019, ed in particolare l'art. 3 della suddetta legge che dispone “le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”;

- l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 che stabilisce che le Amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018 il quale prevede che *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”*;
- l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 che dispone il principio secondo cui il ricorso a qualunque forma di contratto diverso dal classico schema del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato è ipotizzabile nelle limitate ipotesi in cui ciò risulti necessario *“per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale”*;

Considerato che l'Ente ha la possibilità di:

- utilizzare i c.d. resti non utilizzati delle quote del turn over non utilizzate del quinquennio 2014/2018;
- procedere alla sostituzione del personale cessato dal servizio nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità;

Tenuto conto che nel quinquennio 2014/2018 le quote del turn over utilizzabili per l'ente sono state le seguenti:

- anno 2014 = zero;
 - anno 2015 = zero;
 - anno 2016, n. 1 unità di personale Cat. D- Full Time;
 - anno 2017 = zero;
 - anno 2018, n. 1 unità di personale Cat. B1 – Full time,
- come meglio dettagliato nella tabella di seguito indicata:

1) ANNO CESSAZIONE	2) PERSONALE CESSATO	3) SPESA CESSATI	4) NUOVE ASSUNZIONI - QUOTE UTILIZZATE
2016	n. 1 unità di personale Cat. D__ - Full Time	€ 31.318,73_	
2018	n. 1 unità di personale Cat. B1 - Full time	€ 25.509,95	
TOTALE SPESA CESSATI		€. 56.828,68	
BUDGET ASSUNZIONALE UTILE 2019 (SPESA 3 - 4)		€. 56.828,68	=====

Considerato che nel corso del 2019 vi sono state le seguenti ulteriori cessazioni:

ANNO CESSAZIONE	2) PERSONALE CESSATO	SPESA CESSATI	4) NUOVE ASSUNZIONI - QUOTE UTILIZZATE
2019	- n. 1 unità di personale Cat. D1 F.T.;	- . 32.915,67	
	- n. 1 unità di personale Cat. D1 F.T.;	- €. 33.091,40	
	- n. 1 unità di personale Cat. B3 F.T.;	- €. 28.595,67	
TOTALE SPESA CESSATI 2019		€ 94.602,74	=====
BUDGET ASSUNZIONALE 2020-2022 (SPESA 3 - 4 +		€ 94.602,74	
EVENTUALE RESIDUO QUOTE NON UTILIZZATE		56.828,68	
TURN OVER 2015-2019)		151.431,42	

Ricordato che nell'anno 2019 l'ente ha indetto una procedura di mobilità volontaria, tutt'ora in corso, per n. 1 unità di categoria D1, a tempo pieno nel settore vigilanza, per un costo presunto di €. 33.091,40 e una procedura di mobilità volontaria per n. 1 unità di Categoria C1, sempre nel settore di vigilanza, per un costo presunto di €. 30.476,04, appena conclusa e in via di assunzione;

Rilevata la necessità di adottare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 al fine dell'adozione degli atti di programmazione triennali 2020/2022;

Ricordato che:

- il limite di spesa ex art. 1, commi 557, legge 296/2006, quale spesa media triennio 2011/2013, è pari a € 1.044.238,25;
- la spesa per il personale in servizio è pari a €. 893.848,19;
- il budget assunzionale per gli anni 2020-2022 è pari a € 151.431,42;

Ritenuto necessario prevedere per il triennio 2020-2022, al fine di garantire la gestione ordinaria dei flussi procedimentali, l'erogazione dei servizi indispensabili, le seguenti nuove assunzioni:

- n. 1 Collaboratore amministrativo - Messo Comunale di Cat. B3 Full Time;
- n. 2 Istruttori Amministrativi- Cat. C - part time,

- n. 1 Collaboratore Tecnico - Cat. B3 - Full Time;

Considerata la necessità di procedere a effettuare tali nuove assunzioni, riducendo al massimo i tempi di espletamento delle procedure, senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo d.lgs. 165/2001;

Ritenuto necessario:

- dare immediato avvio alle procedure assunzionali, con particolare riferimento al profilo di Collaboratore amministrativo/Messo comunale, tenuto conto della necessità di assicurare la continuità dell'assolvimento delle attività connesse alla notifica, registrazione, consegna e al deposito di atti, al servizio di affissione e pubblicazione delle comunicazioni all'Albo pretorio, in quanto servizio essenziale e nell'ambito dei servizi sociali, attività peculiari e complesse che costituiscono servizi essenziali per la cittadinanza;
- attivare rapporti di lavoro di natura flessibile, nel rispetto del limite ex art. 9, comma 28 d.l. 78/2010 al fine di garantire l'espletamento continuativo di servizi, tenuto conto anche dei picchi di lavoro legati alla stagionalità e, in particolare:
 - ✓ n. 1 agente di polizia locale per n. 4 mesi;
 - ✓ n. 1 ausiliario del traffico per n. 2 mesi;
 - ✓ n. 3 agenti di polizia locale per n. 4 mesi, con i proventi ex art. 208 del Codice della strada;

Ricordato che:

- al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, questo Ente è in regola con la copertura della quota di riserva avendo già ricoperto il posto;
- tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

Preso atto dell'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario (allegata sub "C" al presente atto quale parte integrante e sostanziale), dalla quale emerge che:

- l'Ente, per l'anno 2018, ha rispettato i limiti in materia di pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato nei termini previsti;
- la spesa del personale 2018 è risultata inferiore rispetto a quella media sostenuta nel corso del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006;
- il Comune di Golfo Aranci ha approvato con deliberazione C.C. n. 21 del 22/05/2019 il rendiconto della gestione dell'esercizio 2018, ai sensi dell'art. 227 del d.lgs. 267/2000;
- la gestione dell'Ente, per l'anno 2019, è orientata al rispetto degli equilibri di bilancio ai sensi dell'articolo 1, commi da 819 a 830, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- la spesa del personale nel corso del corrente esercizio finanziario sarà inferiore rispetto a quella media sostenuta nel corso del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L.

296/2006;

- nell'anno 2019 la spesa complessiva per il lavoro flessibile sarà inferiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- il Comune ha da tempo attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1 quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione;
- con deliberazione G.C. n. 04 del 23.01.2019 è stato approvato il PEG 2019 al quale, ai sensi dell'art. 10 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, è unificato organicamente il Piano della Performance 2019/2021;
- non risultano crediti certificati nei confronti del Comune;
- l'Ente non è beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi del comma 508 della legge n. 232/2016;

Dato atto:

- che questo ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- 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;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 35 in data 14.03.2018, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. 198/2006;

Visto il parere favorevole del revisore dott. A. Beccu rilasciato con verbale n. 14 del 19.11.2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Ricordata la possibilità di modificare e integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione, in materia pensionistica e assunzionale;

Rilevato che del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle

Organizzazioni sindacali con e.mail del 13.11.2019, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Richiamati:

- il D.Lgs. 267/2000;
- il D.Lgs. 165/2001;
- il C.C.N.L. Funzioni locali 21.05.2018;
- lo Statuto Comunale;

Visto il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

PROPONE

- 1) di attestare l'insussistenza di eccedenze di personale, ai sensi di quanto previsto negli artt. 6 e 33 del d.lgs. 165/2001;
- 2) di adottare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020-2022, allegato "A";
- 3) di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 4) di disporre che in base al principio contabile n. 1 approvato dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali, il presente atto troverà rappresentazione nel Documento Unico di Programmazione 2020/2022.

Golfo Aranci 25.11.2019

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il responsabile del servizio interessato attesta, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo *Regolamento comunale sui controlli interni*, la regolarità tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Data 25.11.2019

Il Responsabile del Servizio
F.to Ing. Diego Ciceri

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 147-*bis*, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000 e del relativo Regolamento comunale sui controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, osserva:rilascia:

☒ VISTO FAVOREVOLE

☐ VISTO NON FAVOREVOLE, per le motivazioni sopra esposte;

☐ VISTO NON NECESSARIO

Data 25.11.2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to(Ing. Diego Ciceri)

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

Il Segretario
F.to Bullitta Dr.Ssa Maria Giuseppa.

Il Presidente
F.to MULAS MARIO

Certifico che la presente deliberazione è in corso di pubblicazione ai sensi di legge dal **02-12-19** al giorno **17-12-19**.

Golfo Aranci, **02-12-19**

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Bullitta Maria Giuseppa

La presente deliberazione è esecutiva ai sensi della D.L.gs n. 267/00 il **27-11-19** poiché:

- ☒ Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4°)
- ☐ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°)
- ☐ per comunicazione del ***** di ***** di non aver riscontrato vizi di legittimità (art. 134, comma 1°), con decisione n. _____ del _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Bullitta Maria Giuseppa

La presente copia è conforme all'originale.

Golfo Aranci, lì 02.12.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
Bullitta Maria Giuseppa

COMUNE DI GOLFO ARANCI**Provincia di Sassari****PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022****ALLEGATO "A" ALLA DELIBERA G.C. N. 208 DEL 27.11.2019****DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA****DEL COMUNE DI GOLFO ARANCI RIMODULATA PER IL TRIENNIO 2020/2022**

CATEGORIA	NUMERO POSTI		POSTI COPERTI		POSTI VACANTI E CONGELATI	POSTI VACANTI
	TEMPO PIENO	PART TIME	TEMPO PIENO	PART TIME		
A1	2		1			1
B1	1		1			0
B3	4		2			2
C1	13	3 (50%)	13	1(50%)		2 (50%)
D1	7		7			0
D3	2		2			0
TOTALE	32		27			5

PIANO OCCUPAZIONALE 2020/2021

ANNO 2020							
CATEGORIE							
	A1	B1	B3	C1	D1	D3	
- Posti di ruolo a tempo indeterminato part- time (50%) - Posti di ruolo a tempo indeterminato Full time			2	2			n. 2 Istruttori Amministrativi da ricoprire n. 2 Collaboratori di cui n. 1 Collaboratore Amm.vo – Messo Comunale e n. 1 Collaboratore Tecnico
Personale e tempo determinato per esigenze stagionali (contratto Full time determinato)			1	4			n. 1 Ausiliare del traffico n. 4 Agenti di Polizia Locale

ANNO 2021

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per tutte le unità di personale che cesseranno dal servizio, la copertura avverrà con lo stesso rapporto di lavoro cessato. L'assunzione verrà effettuata attraverso concorso pubblico o attingendo a graduatorie interne, dello stesso profilo professionale, in base alla normativa vigente.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nel corso del 2021 si potrà fare ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile, nel limite di spesa annualmente prevista dalla normativa vigente, fino alla concorrenza annua di €. 79.238,25 per l'assunzione di personale indispensabile ad assicurare la regolarità dei servizi.

Il presente programma potrà essere modificato in corso d'anno a seguito della nuova normativa in materia di collocamento a riposo del personale dipendente e possibile sua sostituzione entro il limite della spesa del personale cessato.

ANNO 2022

PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO

Per tutte le unità di personale che cesseranno dal servizio, la copertura avverrà con lo stesso rapporto di lavoro cessato. L'assunzione verrà effettuata attraverso concorso pubblico o attingendo a graduatorie interne, dello stesso profilo professionale, in base alla normativa vigente.

FORME DI LAVORO FLESSIBILE

Nel corso del 2022 si potrà fare ricorso alle diverse forme di lavoro flessibile, nel limite di spesa annualmente prevista dalla normativa vigente, fino alla concorrenza annua di €. 79.238,25 per l'assunzione di personale indispensabile ad assicurare la regolarità dei servizi.

Il presente programma potrà essere modificato in corso d'anno a seguito della nuova normativa in materia di collocamento a riposo del personale dipendente e possibile sua sostituzione entro il limite della spesa del personale cessato.