

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 166 del Reg.	Oggetto: Approvazione programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e conseguente rideterminazione della dotazione organica
Data 30-12-2019	

L'anno duemiladiciannove addì trenta del mese di dicembre con inizio alle ore 11:45, nella sala Giunta presso la Casa Comunale, convocato per determinazione del Presidente, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei Signori:

Serra Giovanni	Sindaco	P
Muresu Maria Pasquangela	Vice Sindaco	P
Tilocca Gianfranco	Assessore	A
Muresu Patrizia	Assessore	A
Serra Maria Laura	Assessore	P
Muresu Pietro	Assessore	P

PRESENTI	n. 4	ASSENTI	N° 2
-----------------	-------------	----------------	-------------

Constatata la sussistenza del numero legale per la validità dell'adunanza, assume la Presidenza Dott. Giovanni Serra, nella sua qualità di Sindaco. Partecipa con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione (Art. 97, c.4, lettera a) del D.Lgs. n. 267/2000) il Segretario Comunale Dott. Giuseppe Manca.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione n° 173 del 30.12.2019;

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 delle dotazioni organiche;

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 6, commi 1 e 2, del d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni (da ultimo in forza di art. 4 co. 1 lett. b) 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.*
- 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 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.*

DELIBERA DI GIUNTA n.166 del 30-12-2019 COMUNE DI OSSI

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;

Dato atto che con l'entrata in vigore degli articoli 6 e seguenti del decreto legislativo n. 165/2001 come modificati dal decreto legislativo n. 75/2017 sono pertanto cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

Che la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

Considerato che il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l'organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando rigidità del passato;

Dato atto che, in attuazione della disciplina sopra menzionata, sono state adottate dal Ministero per la pubblica amministrazione, con D.P.C.M. 08.05.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173/2018 le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno di personale delle pubbliche amministrazioni;

Richiamate le precedenti Deliberazioni di Giunta Comunale n. 180 del 28.12.2018, n. 38 del 07.03.2019 e n. 94 del 11.06.2019, con le quali, in coerenza col DUP 2019-2021 e con gli obiettivi strategici ed operativi ivi previsti, si prevedeva:

- la copertura, nel 2019, di n. 1 Istruttore di Vigilanza cat. C, con part time al 50% da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex art. ex artt 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse, tramite concorso pubblico;
- la prosecuzione, con decorrenza 01.01.2019 e termine 31.12.2019, del rapporto di lavoro flessibile col Geom. Rosolino Petretto, cat. D, dipendente del Comune di Florinas, a mezzo convenzione ex art. 14 CCNL 22.01.2004 per n. 15 ore di lavoro all'intero dell'orario di servizio fino al 20.05.2019 e per n. 6 ore all'interno dell'orario di servizio dal 21.05.2019 al 31.12.2019. Tale rapporto di lavoro esula dai limiti di cui all'art. 9 co. 28 D.L. n. 78/2010, come ribadito più volte dalla Corte dei Conti;
- la copertura, dal 01.10.2019, del posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza, vacante dalla stessa data, da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex artt 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse:
 - a) prioritariamente attingendo a graduatorie valide di altri Comuni, approvate in data successiva al 31.12.2013 e relative a bandi di concorso pubblicati entro il 31.12.2018 per lo stesso profilo professionale, previa pubblicazione e diffusione di apposito avviso e secondo i criteri di cui all'art. 85 Regolamento uffici e servizi, come modificato con deliberazione G.C. n. 92 del 11.06.2019;
 - b) tramite concorso pubblico, per titoli ed esami,

Visto il comma 5 sexies dell'art. 3 D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014, come introdotto dal D.L. 28.01.2019 n. 4, che prevede per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, la possibilità, per gli enti locali, di computare, al fine di determinare le capacità assunzionali per ogni annualità, sia le cessazioni dell'anno precedente che quelle programmate nella stessa annualità, "fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

Dato atto che nel corso del 2019-2020, si verificheranno le seguenti cessazioni:

- n. 1 posto di collaboratore tecnico cat. B p.e. B2, in data 31.12.2019;
- n. 1 posto di collaboratore amministrativo, cat. B, p.e. B5, in data 30.04.2020;

DELIBERA DI GIUNTA n.166 del 30-12-2019 COMUNE DI OSSI

- n. 1 posto di istruttore amministrativo, cat. C, p.e. C5, in data 30.04.2020;
- n. 1 posto di collaboratore amministrativo, cat. B, p.e. B6, in data 30.06.2020;
- n. 1 posto di collaboratore tecnico cat. B p.e. B2, in data 31.08.2019;

Ritenuto doversi provvedere all'esternalizzazione degli adempimenti curati dai n. 2 collaboratori tecnici cessati o che cesseranno nel 2020, per una spesa non superiore al trattamento economico, oneri riflessi a carico dell'ente compresi, al netto delle quote relative a progressione orizzontale e ad indennità di comparto a carico del fondo;

Ritenuto inoltre di dovere programmare quanto segue per l'annualità 2020:

- la copertura, nel 2020 (dal 01.05.2020), di n. 1 posto di Istruttore Contabile cat. C, a tempo pieno (in sostituzione di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo che va ad esaurimento dalla stessa data), da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex art. ex artt 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse, tramite concorso pubblico;
- la copertura, nel 2020 (dal 01.05.2020), di n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo cat. B3, a tempo pieno (in sostituzione di n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo che va ad esaurimento dalla stessa data), da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex art. ex artt 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse, tramite concorso pubblico;
- la mancata copertura di n. 1 ulteriore posto di Collaboratore Amministrativo (Cat. B, posizione economica di accesso B1), che cesserà il 30.06.2020 ed andrà ad esaurimento;
- la mancata copertura del posto di Istruttore di Vigilanza, cat. C part time 50%, già previsto nella programmazione 2019-2021, da non prevedere più nella dotazione organica;

con conseguente variazione della dotazione organica;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, specificandosi che il divieto di procedere ad assunzioni perdura fino alla situazione di inadempimento (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);

- 9) rispettino gli obblighi di certificazione, su istanza dei creditori, previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018, agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

Dato atto che l'Ente ha rispettato e rispetta i suindicati vincoli e che, in particolare:

- sono stati rispettati gli adempimenti di cui ai punti 1), 2), 3) del precedente periodo, dando atto che
 - a) l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'esercizio 2018, e, in base ai dati dell'approvando pre-consuntivo 2019, rispetta, ad oggi, i vincoli di finanza pubblica anche per l'esercizio 2019, ai sensi della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di bilancio 2017), con la quale si disciplinano i vincoli di finanza pubblica (pareggio di bilancio) a partire dall'esercizio 2017, nonché della legge 27 dicembre 2017, n. 205 (legge di bilancio 2018), con la quale si apportano delle modifiche alla disciplina sui vincoli di finanza pubblica a partire dall'esercizio 2018;
 - b) sono stati regolarmente approvati il Rendiconto di gestione 2018 ed il Bilancio di previsione 2019-2021 e sono in corso le procedure per l'approvazione del Bilancio di previsione 2020-2022;
 - c) il Bilancio consolidato, previo parere favorevole del revisore dei conti, è stato approvato con deliberazione consiliare n. 71 del 29.10.2019;
- il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 162 del 19.10.2019 (punto 4 del precedente periodo);
- risulta rispettato l'obbligo di contenimento delle spese del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013, come da art. 1 co. 557 L. n. 206/2006 e ss.mm.ii., sia per gli anni scorsi (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), che, anche tenendo conto di ciò che prevede il presente documento, per il 2020 e, a regime, per il 2021, come da prospetto di cui a nota che verrà inviata per il parere sul presente documento al Revisore dei conti (punto 5 del precedente periodo);
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 viene approvato col presente atto;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti da 7) a 8):
 - a) la ricognizione annuale delle eccedenze, oggetto di approvazione con separato atto in data odierna, evidenzia che non vi sono situazioni di eccedenza;
 - b) il vigente Piano triennale 2019-2021 delle azioni positive del Comune di Ossi è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale 15 in data 31.01.2019;
- con riferimento al vincolo di cui al precedente punto 9), la certificazione del rispetto delle condizioni previste dalla vigente normativa relative all'obbligo di certificazione del credito, è demandata al Responsabile dei Servizi Finanziari preposto in sede di apposizione del visto contabile al presente provvedimento;
- con riferimento al precedente punto 10), il Comune di Ossi ha effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, come si evince dalla certificazione rilasciata dal competente Responsabile dei Servizi Finanziari;

Dato atto che il Comune di Ossi non versa in condizioni di dissesto e non presenta indici di squilibrio economico, così come risulta dalla tabella agli atti del rendiconto di gestione anno 2018, approvato con deliberazione del C.C. n. 45 del 22.05.2019;

Dato atto inoltre che:

- a) per l'annualità 2020 è prevista, dalla normativa, una capacità assunzionale pari al 100 delle cessazioni relativa all'annualità 2019;
- b) che il Comune di Ossi ha avuto n. 1 cessazione nell'annualità 2019 (n. 1 Collaboratore Tecnico-Operaio in data 31.12.2019);
- c) è possibile considerare, ex art. 3 co. 5 D.L. 90/2014 ultimo periodo, come modificato le capacità assunzionali del quinquennio dinamico precedente residue (c.d. calcolo dei "resti"), per cui:

c1) prendendo in considerazione l'annualità 2020, si dovranno aggiungere, ex art. 3 co. 5 D.L. 90/2014 ultimo periodo, le seguenti capacità assunzionali:

- 2019: 100% spesa personale cessato nel 2018;
- 2018: 75% spesa personale cessato nel 2017;
- 2017: 75% spesa personale cessato nel 2016;
- 2016: 75% spesa personale cessato nel 2015;
- 2015: 60% spesa personale cessato nel 2014;

Ricalcolata pertanto come segue, in base alla normativa sopra richiamata, la capacità assunzionale del Comune di Ossi per le assunzioni da prevedere nell'annualità 2020:

- 2020: 100% spesa personale cessato nel 2019 = € 19.536,91;
- 2019 (resti): 100% spesa personale cessato nel 2018= € 0,00;
- 2018 (resti): 75% spesa personale cessato nel 2017= € 28.089,80 - € 500,00 di capacità assunzionale ceduta all'Unione dei Comuni con deliberazione G.C. n. 25/2018 = € 27.589,80;
- 2017: 75% spesa personale cessato nel 2016= € 0,00;
- 2016: 75% spesa personale cessato nel 2015= € 12.676,456;
- 2015: 60% spesa personale cessato nel 2014=€ 0

per complessivi € 59.803,17 ;

Che risulta comunque rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296),, sia per gli anni scorsi (2015, 2016, 2017, 2018, 2019), che, anche tenendo conto di ciò che prevede il presente documento, per il 2020 e, a regime, per il 2021, come da prospetto, corrispondente a nota che verrà inviata per il parere sul presente documento al Revisore dei conti;

PRESO ATTO di quanto disposto dall'art. 33 del D.L. 30.04.2019 n. 34 ("Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"), rubricato "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", circa la possibilità, prevista al comma 2 per i Comuni, di "*procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione*" e circa il rinvio a specifico Decreto del Ministero della Pubblica Amministrazione per l'individuazione delle fasce demografiche, dei valori soglia e delle relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto di dette soglie;

PRESO ATTO della possibilità, offerta dallo stesso art. 33 co. 2 d.l. N. 34/2019 citato, per i comuni il cui rapporto tra spese personale lorde al netto del FCDE e entrate dei primi tre titoli del rendiconto dell'anno precedente sia superiore ai valori soglia che saranno individuati per decreto, di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto in questione, fino al conseguimento, nell'anno 2025, del valore soglia anche a mezzo applicazione di un turn over inferiore al 100%;

CONSIDERATO che il Decreto di cui trattasi non è stato ancora emanato e che pertanto non sono ancora operative le disposizioni di cui all'art. 33 D.L. n. 34/2019 citato, mentre manca una previsione espressa di abrogazione del tetto di spesa medio 2011-2013 di cui all'art. 1 co. 557 ss. L. n. 296/2016;

RITENUTO pertanto potersi dar corso al presente Programma del fabbisogno del personale, in quanto risultano comunque rispettati i limiti di spesa di cui all'art. 1 co. 557 ss. L. n. 296/2016;

Visto l'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e ss. mm. e ii. 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⁽⁹⁴⁾*, 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. 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.

Dato atto che il Comune di Ossi ha rispettato i limiti di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9 co. 28 D.L. n. 78/2010 e ss.mm.ii., come da prospetto allegato, corrispondente a nota che verrà inviata per il parere sul presente documento al Revisore dei conti;

Dato atto che il Comune di Ossi ha rispettato nelle precedenti annualità 2017, 2018 e 2019 il tetto di spesa 2016 per l'agglomerato trattamento accessorio, come disposto dall'art. 23 co. 2 D. Lgs. n. 75/2017, come da prospetto allegato al presente atto;

Riportati di seguito alcuni passaggi delle linee guida del Ministero della Pubblica Amministrazione:

2.1 Il superamento della dotazione organica

Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti..... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.

*Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la "dotazione" di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, **fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.***

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e **garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione.** Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.

.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,...

Ritenuto, pertanto, opportuno approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e conseguente dotazione organica allegato, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti, in particolare artt. 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/2001 sulla mobilità;

Attesa la competenza della Giunta comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, 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;

Dato atto che il presente provvedimento sarà trasmesso al Revisore dei Conti per l'acquisizione del parere previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, e che l'attuazione del

Piano è, pertanto, subordinata al parere favorevole di tale organismo;

Vista la deliberazione C.C. 40 del 08.04.2019, con cui è stata approvata la Nota di aggiornamento al D.U.P. 2019-2021;

Vista la deliberazione C.C. 41 del 08.04.2019, con cui è stato approvato il Bilancio di previsione 2019-2021;

Preso atto del differimento del termine per l'approvazione del Bilancio di previsione 2020-2022, disposto con Decreto del Ministro dell'Interno del 13.12.2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana – Serie Generale - n. 295 del 17.12.2019;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, ai sensi degli artt. 49 comma 1 e 147 bis comma 1 del D.Lgs. n° 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge

DELIBERA

La premessa in narrativa è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione

Di approvare la Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 e la conseguente dotazione organica, coerentemente alla stessa programmazione, come da allegato parte integrante e sostanziale del presente atto, prevedendo:

- la copertura, nel 2020 (dal 01.05.2020), di n. 1 posto di Istruttore Contabile cat. C, a tempo pieno (in sostituzione di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo che va ad esaurimento dalla stessa data), da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex art. ex artt 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse, tramite concorso pubblico;
- la copertura, nel 2020 (dal 01.05.2020), di n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo cat. B3, a tempo pieno (in sostituzione di n. 1 posto di Collaboratore Amministrativo che va ad esaurimento dalla stessa data), da reclutare con procedura di mobilità obbligatoria o di mobilità volontaria ex art. ex artt 34 bis e 30 D. Lgs. n. 165/01, ovvero, in caso di esito infruttuoso delle stesse, tramite concorso pubblico;
- la mancata copertura di n. 1 ulteriore posto di Collaboratore Amministrativo (Cat. B, posizione economica di accesso B1), che cesserà il 30.06.2020 ed andrà ad esaurimento;
- la mancata copertura del posto di Istruttore di Vigilanza, cat. C part time 50%, già previsto nella programmazione 2019-2021, da non prevedere più nella dotazione organica;

Di dichiarare, stante l'assoluta urgenza di provvedere ai necessari adempimenti, immediatamente eseguibile ai sensi e per gli effetti dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/00, la presente deliberazione.

Letto, confermato e sottoscritto:

Il Sindaco
F.to Dott. Serra Giovanni

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Manca Giuseppe

CERTIFICO CHE:

- La presente deliberazione viene affissa all'albo delle pubblicazioni degli atti del Comune di Ossi in data 31-12-2019 per n°15 giorni consecutivi da oggi.
- La presente deliberazione viene contestualmente trasmessa ai Capigruppo consiliari.

Ossi li 31-12-2019

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Manca Giuseppe

CERTIFICO CHE:

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:
perché dichiarata immediatamente eseguibile(Art.134, c.4° TUEL);

Il Segretario Comunale
F.to Dott. Manca Giuseppe

COPIA CONFORME della Deliberazione, per uso amministrativo

Ossi li 31-12-2019

Il Segretario Comunale
Dott. Manca Giuseppe