

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE E DETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA - TRIENNIO 2021/2023.

L'anno **duemilaventuno** ed addì **quattro** del mese di **marzo** con inizio alle ore **17:20** in Villasimius nella Sede Comunale si è adunata la Giunta Municipale per trattare gli affari posti all'ordine del giorno.

Presiede l'adunanza il sig. **Gianluca Dessi'**

Sono presenti i Sigg. Assessori:

Dessi' Gianluca	Sindaco	P
Marci Maurizio	Vicesindaco	P
Ghiani Sergio	Assessore	A
Marini Elena	Assessore	P
Vargiolu Paola	Assessore	A

risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Assiste il Segretario Comunale Giovanni Mattei

Il Presidente assume la presidenza e constatato il numero legale, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO che con delibera G.C. n. 213 del 19.12.2019 è stato approvato il piano dei fabbisogni del personale 2020/2022 e rideterminata la dotazione organica dell'ente;

DATO ATTO che il suddetto piano ha subito modifiche in corso di esercizio tra le quali, da ultimo, quella introdotta con deliberazione G. C. n. 123 del 05.10.2020, in considerazione delle sopraggiunte novità normative in materia e delle mutate esigenze organizzative dell'ente;

CONSIDERATO che occorre adottare il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2021/2023;

RICHIAMATE le seguenti disposizioni normative:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma volto e a realizzare anche una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267 il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle *performance* nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter del richiamato D. Lgs. 30/3/2001, n. 165;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014 che, parimenti, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso art. 3, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al*

DELIBERA DI GIUNTA n.20 del 04-03-2021 Comune di Villasimius

valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

RILEVATO che alla suddetta disposizione legislativa è stata data attuazione con il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica, recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla G.U.R.I. n.108 del 27/4/2020, con entrata in vigore stabilita al 20/04/2020;

VISTO l'art. 1, comma 557, della Legge 27.12.2006 n. 296 (Legge Finanziaria 2007) che pone a carico degli enti soggetti al patto di stabilità (con popolazione superiore a 1000 abitanti) specifici obblighi di riduzione della spesa del personale da conseguire attraverso azioni di contenimento della dinamica retributiva e occupazionale;

VISTO l'art. 9, comma 28, D.L. 31.05.2010 n. 78, convertito con modifiche dalla L. 30.07.2010 n. 122 in base al quale gli enti locali possono avvalersi di personale con contratti di lavoro flessibile nei limiti di quella sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 (delibera Corte Conti, Sezione Autonomie, n. 2/2015);

TENUTO CONTO di quanto specificato nelle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte della pubblica amministrazione, emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con decreto 8 maggio 2018 e pubblicate sulla G.U. del 27 luglio 2018;

VISTO l'articolo [16](#), comma 31-bis, del [Decreto Legge 13.08.2011, n. 138](#), convertito, con modificazioni, dalla [Legge 14.09.2011, n. 148](#), a tenore del quale "A decorrere dall'anno 2014, le disposizioni dell'articolo [1](#), [comma 557](#), della [legge 27 dicembre 2006, n. 296](#), e successive modificazioni, in materia di riduzione delle spese di personale, non si applicano ai comuni con popolazione compresa tra 1.001 e 5.000 abitanti per le sole spese di personale stagionale assunto con forme di contratto a tempo determinato, che sono strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale in ragione di motivate caratteristiche socio-economiche e territoriali

connesse a significative presenze di turisti, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

VISTO l'art. 23 del D.Lgs. 15.06.2015 n. 81, comma 1, a tenore del quale 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 e con esclusione dei fabbisogni stagionali;

VISTO l'art. 53 del CCNL comparto funzioni locali del 21.5.2018, ai sensi del quale:

1. “ *Gli enti possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale mediante:*

a) *assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni;*

b) *trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta dei dipendenti interessati.*

2. *Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 25 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria, rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'incarico conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità...OMISSIS... ”;*

VISTO il D.L. 24.06.2016 n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 07.08.2016 n. 160 e in particolare l'art. 9, comma 1-quinquies, che stabilisce quanto segue: “*In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, ...OMISSIS...gli enti territoriali...OMISSIS..., non possono 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, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo”;*

VISTO il D.L. 28.01.2019 n. 4, convertito con modifiche dalla L. 28.03.2019 n. 26, che all'art. 14-bis, comma 1, lettera b) introduce il comma 5-sexies all'art. 3, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014 che testualmente recita: “*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;*

VISTO l'art. 3, comma 8, della Legge 19.06.2019 n. 56 “Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo” a mente del quale: “*Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”.*

RILEVATO che per i Comuni della fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti, a cui appartiene il Comune di Villasimius, è stabilito:

- il valore soglia prossimo al valore medio del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti, calcolate secondo le definizioni dell'articolo 2 del D.P.C.M., è pari al 27,2 per cento (Tabella 1 del D.P.C.M.);

- le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio a tempo indeterminato, rispetto alla spesa registrata nel 2018 pari a € 2.397.669,29, sono per il triennio 2021-2023 rispettivamente del 24,0 per cento, 26,0 per cento e 27,0 per cento (Tabella 2 del D.P.C.M.);

- che un rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti superiore al valore soglia del 31,2 per cento impone un percorso graduale annuale di riduzione della spesa del personale entro il 2025 (Tabella 3 del D.P.C.M.).

ACCERTATO che il Comune di Villasimius si colloca in una condizione di virtuosità finanziaria in quanto il rapporto tra la spesa complessiva del personale impegnata in termini di competenza e rilevata nel rendiconto della gestione 2019 al netto di IRAP (euro 2.229.882,44) e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative al triennio 2017-2019, al netto del valore assestato del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione 2019 (euro 11.482.999,54), risulta pari al 20,88 per cento;

APPURATO, inoltre, che secondo il precetto dell'articolo 5 del citato D.P.C.M. del 17.03.2020 l'incremento annuo della spesa del personale registrata nel 2018 per assunzioni a tempo indeterminato è quantificabile fino alla somma di:

- euro 575.440,63 nell'anno 2021 (24,0 per cento spesa del personale 2018);
- euro 623.394,02 nell'anno 2022 (26,0 per cento spesa del personale 2018);
- euro 647.370,70 nell'anno 2023 (27,0 per cento spesa del personale 2018),

fermo restando che la spesa complessiva del personale non può comunque superare il valore di cui all'articolo 4, comma 1, del medesimo D.P.C.M., ossia euro 3.123.373,15 pari al 27,2% di euro 11.482.989,54;

STABILITO che gli spazi finanziari disponibili per nuove assunzioni in ruolo nell'anno 2021 ammontano a euro 893.490,71 (euro 3.123.373,15 - euro 2.229.882,44), cioè di importo superiore al limite annuo fissato in euro 575.440,63, il quale costituisce pertanto il limite massimo di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021;

VISTI i vigenti C.C.N.L. del Comparto degli Enti Locali;

VISTO lo statuto comunale;

VISTO il regolamento comunale per l'ordinamento degli uffici e servizi;

VERIFICATO il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28, decreto-legge n. 78/2010, da riferirsi alle tipologie del c. d. lavoro flessibile, nei termini che seguono:

SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2009	SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2019	SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2020	SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2021	SPESA LAVORO FLESSIBILE ANNO 2022
€ 510.953,96	€ 408.218,06	€ 311.756,68	€ 369.365,42	€ 369.365,42

PRESO ATTO di quanto previsto dall'art. 1, comma 993, della L. n. 178 del 30.12.2020 (legge di bilancio 2021), alla stregua del quale i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della Polizia Locale di Comuni, Unioni di Comuni e Città Metropolitane, non si computano ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'art. 9, comma 28 del D. L. n. 78/2010, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio;

ATTESO che nel corso dell'esercizio 2020 sono cessate dal servizio le seguenti figure professionali:

Profilo professionale	Categoria giuridica	Ufficio/unità di assegnazione	Profilo orario	Importi annui resi disponibili dalla cessazione
<i>Collaboratore messo comunale</i>	<i>Cat. B3</i>	<i>Servizi Generali e Sociali</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>€. 28.734,73</i>
<i>Istruttore amministrativo</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Servizi Generali e Sociali</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>€. 30.544,99</i>

PRESO ATTO che nel corso del 2021 cesseranno dal servizio le seguenti figure professionali:

Profilo professionale	Categoria giuridica	Ufficio/unità di assegnazione	Profilo orario	Importi annui resi disponibili dalla cessazione	Decorrenza cessazione
<i>Collaboratore amministrativo</i>	<i>Cat. B3</i>	<i>Servizi Affari istituzionali e personale</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>€. 28.734,73</i>	<i>Maggio 2021</i>
<i>Istruttore amministrativo</i>	<i>Cat. C</i>	<i>Servizi Generali e Sociali</i>	<i>tempo pieno</i>	<i>€. 30.544,99</i>	<i>Aprile 2021</i>

VISTO il rilascio del nullaosta al comando presso altra Amministrazione pubblica del rag. Alessandro Cuccu, istruttore direttivo amministrativo-contabile, cat. D, assegnato all'ufficio Tributi dell'ente, in attesa della prossima definizione della stabilizzazione dello stesso presso la Commissione tributaria di Cagliari, giusta nota del Ministero Economia e Finanze prot. n. 131330 del 11.12.2020;

DATO ATTO che i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che l'ente dà atto con il seguente provvedimento;

CONSIDERATO che:

- la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, ossia dalla differenza positiva tra il numero dei dipendenti di ruolo e il numero dei dipendenti previsti nella dotazione organica approvata dalla Giunta Comunale;
- la condizione di eccedenza è rilevata in base alla situazione finanziaria o alle esigenze funzionali, anche in sede di verifica dei fabbisogni del personale;

DATO ATTO, alla luce di quanto sopra, che per il triennio 2021/2023:

- nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

VISTO l'art 90 del D.Lgs. 267/2000, così come modificato dall'art. 1 del D.L. 24.6.2014, n. 90, e l'art. 62 del vigente Regolamento per l'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi di questo Ente, che prevedono la possibilità di "costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del Sindaco", con dipendenti dell'Ente ovvero da collaboratori assunti con contratto subordinato a tempo determinato;

DELIBERA DI GIUNTA n.20 del 04-03-2021 Comune di Villasimius

DATO ATTO:

- che il Comune di Villasimius non versa in stato di dissesto e non risulta essere Comune strutturalmente deficitario;
- dell'assenza all'interno dell'Ente di figure professionali idonee a tale ruolo, data la necessaria presenza dei requisiti più avanti indicati:

RITENUTO di dover procedere alla costituzione di un Ufficio di Staff da porre alle dirette dipendenze del Sindaco mediante individuazione di una figura professionale da inserire nell'ufficio con contratto subordinato a tempo determinato (sino alla scadenza del mandato del Sindaco) e parziale (ore 18 settimanali) e precisamente:

- un *Istruttore direttivo amministrativo* che supporti il Sindaco nell'elaborazione ed attuazione delle politiche pubbliche, curi le connesse attività di comunicazione, i processi partecipativi con la cittadinanza e le istituzioni locali e conosca almeno n. 2 lingue straniere, tra cui necessariamente l'inglese, per una più proficua gestione delle interlocuzioni con operatori esteri pubblici e privati, a vario titolo sempre più frequenti data la visibilità internazionale dell'ente;

ATTESO che la persona da individuare per la copertura del suddetto posto deve possedere i requisiti previsti per l'accesso alla categoria D considerato che al dipendente in argomento sarà applicato il trattamento giuridico ed economico previsto per il personale del comparto Funzioni Locali corrispondenti alla categoria giuridica, con posizione economica D1;

RITENUTO, pertanto, di costituire detto Ufficio di Staff all'interno della struttura organizzativa comunale, ma comunque al di fuori delle singole articolazioni aventi natura prettamente gestionale, che, per come si intende modificare, risulta così rappresentabile:

UFFICIO DI STAFF DEL SINDACO		
PERSONALE ASSEGNATO	TIPOLOGIA ORARIA	DURATA
Istruttore direttivo Amministrativo	P/T h. 18 settimanali	Fino al termine del mandato sindacale

RITENUTO, altresì, di estendere al tempo pieno il contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale al 83,33%, di n. 1 istruttore direttivo amministrativo-contabile, attuale responsabile dei servizi finanziari, in ragione della sempre crescente esigenza di un presidio costante delle attività riferibili al relativo settore;

RITENUTO, inoltre, sulla base delle esigenze emerse dal costante confronto con i responsabili di servizio, che il perseguimento delle finalità istituzionali e degli obiettivi strategici dell'ente possa essere realizzato in maniera ottimale attraverso una ridefinizione dell'attuale dotazione organica approvata con delibera G.C. n. 186/2019 con l'assunzione, in sostituzione del personale di cui sopra, di n. 2 istruttori amministrativi contabili e n. 1 istruttore amministrativo, da destinarsi al Servizio Affari generali (n. 1 con funzioni di messo comunale) e l'estensione oraria al 100 per cento per n. 1 istruttore contabile assegnato al servizio finanziario, con conseguente cancellazione con soppressione di n. 2 profili di cat. B;

RAVVISATA, altresì, l'esigenza di assumere un istruttore direttivo tecnico con specializzazione nel settore ambientale da assegnare all'area Tutela del territorio, quale settore sempre più in espansione in conseguenza delle scelte programmatiche effettuate dal Comune di Villasimius in materia di gestione della raccolta rifiuti;

VALUTATA, inoltre, la validità strategica dell'assunzione di cui sopra, in una visione di medio-lungo periodo, considerato che la figura professionale da assumersi potrebbe affiancare l'attuale responsabile di servizio e acquisire le necessarie competenze per assumere la responsabilità del servizio medesimo all'atto del collocamento a riposo dello stesso, quale dipendente più vicino al pensionamento tra il personale in servizio non richiamato nel presente atto;

CONSIDERATO che fino ad ora il servizio di presidio e manutenzione del depuratore comunale veniva svolto da un operaio specializzato con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale al 50%, cessato al 31/12/2020;

RITENUTO, al fine di rendere stabile la figura professionale sopra indicata e di garantire con la giusta continuità il presidio e la manutenzione del depuratore, sempre necessaria, di dover procedere all'assunzione di un operaio specializzato a tempo indeterminato e parziale al 50% cat. B3;

RITENUTO, altresì, di estendere al tempo pieno n. 2 contratti di lavoro a tempo indeterminato e parziale al 83,33%, relativi a n. 1 operatore qualificato-muratore, cat. B1 e a n. 1 operatore qualificato-necroforo, cat. B1, in considerazione dell'insufficienza dell'attuale monte ore per il soddisfacimento delle esigenze dei settori cui gli stessi sono assegnati;

CONSIDERATO, inoltre, che:

- il Corpo di polizia locale risulta attualmente costituito da n. 1 comandante e da n. 6 operatori a tempo pieno ed indeterminato;
- l'ente ricorre annualmente alla stipula di contratti di lavoro flessibile nel settore della polizia locale al fine di assicurare il mantenimento di adeguati livelli qualitativi e quantitativi dei servizi di presidio e vigilanza sul territorio durante il periodo stagionale interessato da imponenti flussi turistici e mutamenti demografici;
- tale fabbisogno ha assunto ormai carattere permanente e, pertanto, dato lo strutturale bisogno di personale della polizia locale nel periodo dell'anno a maggior vocazione turistica, è necessario prevedere l'assunzione di n. 3 agenti di polizia locale a tempo indeterminato con tipologia di lavoro parziale di tipo verticale, riducendo il ricorso ai rapporti di lavoro temporaneo in virtù dei nuovi, più favorevoli, limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, fermo restando il ricorso all'attivazione di contratti a tempo determinato per n. 7 agenti di polizia locale;

RITENUTO, pertanto, di rimodulare la dotazione organica dell'ente approvata con delibera G.C. n. 186/2019, prevedendo l'istituzione di n. 3 posti di agente polizia locale, cat. C, a tempo parziale 50% verticale e indeterminato;

VISTA la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

ACCERTATO che:

- la spesa programmata per il personale relativa all'anno 2021, alla luce del piano assunzionale sopra illustrato, è pari a € 1.702.627,83 e pertanto inferiore a €1.854.599,21 quale tetto di spesa di riferimento per detto esercizio;
- la spesa programmata per rapporti di lavoro flessibile è quantificata per l'anno 2021 in €369.365,42 e pertanto ampiamente al di sotto del limite di cui all'art. 9, co. 28, del D.L. n. 78/2010, riferito all'anno 2009, pari a €. 527.318,95;

RICHIAMATO l'art. 16 della Legge 12.11.2011 n. 183 (Legge di Stabilità per l'anno 2011), modificativo dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, che ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale in servizio, da valutarsi alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

RICHIAMATE le deliberazioni di Giunta Comunale:

- n. 50 del 29.05.2020 di approvazione del piano esecutivo di gestione (PEG) - Piano della

DELIBERA DI GIUNTA n.20 del 04-03-2021 Comune di Villasimius

- performance (PP) per il triennio 2020/2022;
- n. 67 del 29.06.2020 di approvazione della relazione finale sulla performance 2019;
 - n. 200 del 30.11.2019 di adozione del piano triennale delle azioni positive per il triennio 2019/2022;

ATTESO che relativamente all'anno 2020 sono stati osservati gli obblighi di contenimento della spesa del personale stabiliti dalle succitate norme di legge;

EVIDENZIATO che il Comune di Villasimius:

- ha approvato il Bilancio di Previsione 2020/2022 con delibera C.C. n. 13 del 29.05.2020;
- ha approvato il rendiconto della gestione per l'esercizio 2019 con delibera C.C. n. 30 del 14.06.2019;
- ha provveduto all'invio alla Banca dati delle Pubbliche Amministrazioni (BDPA) dei dati relativi al bilancio previsionale 2020/2022 e del rendiconto della gestione 2019;
- rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;
- ha regolarmente attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-ter del D.L. n. 185/2008;
- non è ente dissestato né strutturalmente deficitario;

ACQUISITO il parere del Revisore dei Conti rilasciato ai sensi dell'art. 239 D. Lgs 267/2000 e acquisito al prot. n. 3504 del 02-03-2021;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi rispettivamente dal Responsabile del Servizio Amministrativo e dal Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

Con votazione resa in forma palese

UNANIME DELIBERA

1) **DI DARE ATTO** che, in ottemperanza alle previsioni di cui all'art. 33 d.lgs. 30.03.2011 n. 165, per il triennio 2020/2022:

- nell'ente non sono presenti dipendenti in soprannumero;
- nell'ente non sono presenti dipendenti in eccedenza;
- l'ente non deve avviare le procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;

2) **DI RIDETERMINARE** la dotazione organica del Comune di Villasimius come appresso riportata:

Numero unità	Profilo professionale	Categoria giuridica	Orario di lavoro
1 (ufficio di staff)	Istruttore direttivo	D	tempo parziale 50%
1	Funzionario tecnico	D (ex D/3)	tempo pieno
1	Istruttore direttivo amministrativo - vicesegretario	D	tempo pieno
1	Istruttore direttivo amministrativo	D	tempo pieno
3	Istruttore direttivo amministrativo-contabile	D	tempo pieno
1	Provveditore – economo	D	tempo pieno

1	Istruttore direttivo culturale	D	tempo pieno
2	Istruttore direttivo di vigilanza	D	tempo pieno
3	Istruttore direttivo tecnico	D	tempo pieno
1	Assistente sociale	D	tempo pieno
1	Istruttore direttivo biologo	D	tempo pieno
1	Direttore Area Marina Protetta	D	tempo pieno
5	Istruttore amministrativo	C	tempo pieno
7	Istruttore amministrativo-contabile	C	tempo pieno
3	Istruttore contabile	C	tempo pieno
4	Istruttore tecnico	C	tempo pieno
1	Istruttore informatico	C	tempo pieno
5	Agente di polizia locale	C	tempo pieno
4	Agente di polizia locale	C	tempo parziale 50%
2	Videoterminalista	B/3	tempo pieno
5	Operatore specializzato	B/3	tempo pieno
1	Collaboratore tecnico - autista mezzi pesanti e conduttore mezzi complessi	B/3	tempo parziale 63,88%
1	Operatore qualificato	B/1	tempo pieno
1	Operatore qualificato - muratore	B/1	tempo pieno
1	Operatore qualificato-elettricista	B/1	tempo parziale 50%
1	Esecutore amministrativo	B/1	tempo pieno
1	Operatore necroforo	B/1	tempo pieno

3) **DI APPROVARE** il piano dei fabbisogni del personale approvato per il triennio 2021/2023 come di seguito riportato:

ANNO 2021								
N°	Profilo professionale	Categoria giuridica	Ufficio/unità di assegnazione	Orario Lavoro	Decorrenza servizio	Durata rapporto di lavoro	Spesa prevista	Modalità assunzione
1	Istruttore direttivo	Cat. D	Ufficio di staff	part-time 18 ore sett.li	Marzo 2021	tempo determinato	€. 16.768 (annui)	Selezione per titoli e colloquio
1	Istruttore direttivo-contabile	Cat. D	Servizi finanziari	tempo pieno	Marzo 2021	tempo indeterminato	€. 5.606 (annui)	Estensione oraria part-time 83,33% in essere

1	Funzionario tecnico	Cat. D	Servizio Gestione del Territorio (Ufficio di Piano)	12 ore sett.li	Gennaio 2021	12 mesi	€ 11.645 (annui)	Art.1, co.557Legge 311/2004
1	Istruttore direttivo-tecnico	Cat. D	Servizio Gestione del Territorio	12 ore sett.li	Marzo 2021	10 mesi	€ 8.984 (annui)	Art.1, co.557Legge 311/2004
1	Istruttore direttivo-tecnico	Cat. D	Tutela del territorio	tempo pieno	Aprile 2021	tempo indeterminato	€ 33.083 (annui)	Concorso pubblico per titoli ed esami
1	Istruttore amministrativo-contabile	Cat. C	Servizi Generali e Sociali	tempo pieno	Aprile 2021	tempo indeterminato	€ 30.545 (annui)	Concorso pubblico per titoli ed esami
1	Istruttore amministrativo-contabile	Cat. C	Servizi Generali e Sociali	tempo pieno	Aprile 2021	tempo indeterminato	€ 30.545 (annui)	Concorso pubblico per titoli ed esami
1	Istruttore amministrativo	Cat. C	Servizi Generali e Sociali	tempo pieno	Maggio 2021	tempo indeterminato	€ 30.545 (annui)	Concorso pubblico per titoli ed esami
1	Istruttore contabile	Cat. C	Servizi finanziari	tempo pieno	Marzo 2021	tempo indeterminato	€ 15.273 (annui)	Estensione oraria part-time 50% in essere
1	Operatore qualificato – elettricista	Cat. B/3	Pianificazione e gestione del territorio	part-time 18 ore settimanali	Aprile 2021	tempo indeterminato	€ 14.576 (annui)	Selezione pubblica ex art. 16 L. n. 56/1987
1	Operatore qualificato - muratore	Cat. B/1	Pianificazione e gestione del territorio	tempo pieno	Marzo 2021	tempo indeterminato	€ 4.585 (aumento annuo)	Estensione oraria part-time 83,33% in essere

1	Operatore necroforo	Cat. B/1	Pianificazione e gestione del territorio	tempo pieno	Marzo 2021	tempo indeterminato	€. 4.585 (aumento annuo)	Estensione oraria part-time 83,33% in essere
3	Agente di polizia locale	Cat. C	Servizio Polizia Locale	tempo parziale 50% (6 mesi)	Aprile 2021	tempo indeterminato	€. 48.241 (annui)	Concorso pubblico per titoli ed esami
5	Agente di polizia locale	Cat. C	Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Aprile di ogni anno	6 mesi	€. 80.213 (annui)	Utilizzo graduatorie selettive vigenti nell'ente
ANNO 2022								
N°	Profilo professionale	Categoria giuridica	Ufficio/unità di assegnazione	Orario Lavoro	Decorrenza servizio	Durata rapporto di lavoro	Spesa prevista	Modalità assunzione
5	Agente di polizia locale	Cat. C	Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Aprile di ogni anno	6 mesi	€. 80.213 (annui)	Utilizzo graduatorie selettive vigenti nell'ente
ANNO 2023								
N°	Profilo professionale	Categoria giuridica	Ufficio/unità di assegnazione	Orario Lavoro	Decorrenza servizio	Durata rapporto di lavoro	Spesa prevista	Modalità assunzione
5	Agente di polizia locale	Cat. C	Servizio Polizia Locale	tempo pieno	Aprile di ogni anno	6 mesi	€. 80.213 (annui)	Utilizzo graduatorie selettive vigenti nell'ente

4) **DI DARE ATTO** che le risorse finanziarie occorrenti sono coerenti con gli obblighi di contenimento della spesa del personale previsti dalle vigenti norme di legge;

5) **DI FAR FRONTE** alla relativa spesa mediante gli appositi stanziamenti del bilancio di previsione 2020/2022 – annualità 2021 e 2022 e del predisponendo bilancio previsionale 2021/2023;

6) **DI TRASMETTERE** copia della presente alle organizzazioni sindacali territoriali di comparto e alle rappresentanze sindacali aziendali ai sensi del CCNL 21.05.2018 nonché, entro 30 giorni, al

Dipartimento della Funzione Pubblica presso la Presidenza del Consiglio dei ministri tramite le modalità di cui all'art. 60 del D.lgs. n. 165/2001.

Con successiva e separata votazione palese ed unanime, di dichiarare la Deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267.

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.to Gianluca Dessi'

Il Segretario Comunale
F.to Giovanni Mattei

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Certifico che la presente deliberazione è in pubblicazione dal al per quindici
giorni ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/00

Il Segretario Comunale
F.to Giovanni Mattei

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 04-03-2021:
Perché dichiarata immediatamente eseguibile;

Il Segretario Comunale
F.to Giovanni Mattei

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Li' 08-03-2021

IL FUNZIONARIO INCARICATO