



COMUNE DI PULA

CITTA' METROPOLITANA DI CAGLIARI

Proposta DELG1-177-2021 del 27/10/2021

VERBALE DI DELIBERAZIONE della GIUNTA COMUNALE N. 155 Adottata nella seduta del 29/10/2021

OGGETTO: Modifica alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023.

L'anno **2021** (Duemila ventuno) il giorno **29** (ventinove) del mese di **OTTOBRE** alle ore 11:15 la GIUNTA COMUNALE si è svolta in modalità in presenza, presso la Sala Giunta del Comune di Pula, nel rispetto delle misure di contenimento del Virus COVID-19. La Sindaca **Carla Medau** assume la Presidenza con l'assistenza del Segretario comunale Dott.ssa **Anna Franca Lecca**, che si collega in modalità videoconferenza.

ASSESSORI		P	A	Modalità
COLLU	ILARIA	P		Presente
FARNETI	EMANUELE		A	Assente
PIRISINU	OMBRETTA		A	Assente
USAI	FILIPPO	P		Presente
ZUCCA	MASSIMILIANO	P		Presente

Presenti 4

SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE

Premesso che:

- con deliberazione del Consiglio Comunale n° 14 del 29.03.2021, si è provveduto all'approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) relativo al periodo 2021/2023;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n° 19 del 29.03.2021, si è provveduto all'approvazione del Bilancio di previsione 2021/2023;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 70 del 19/05/2021 è stato Approvato il Piano Esecutivo di Gestione 2021/2023;
- con deliberazione della Giunta comunale n. 115 del 06/08/2021 sono stati assegnati gli obiettivi ai Responsabili di posizione Organizzativa del comune di Pula;

Preso atto 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 del personale e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

- “1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
 - 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*
 - 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
 - 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia.*
- Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

mia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*
- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
- 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*
- 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
 - le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che *“(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;*

Visti:

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che 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'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, *nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;*

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "*dotazione organica*" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 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

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 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'articolo 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."

Dato atto che:

- in materia di contenimento della spesa di personale, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (*triennio 2011-2013*). Il limite da osservare per questa amministrazione è pari ad **€ 1.899.042,76**;
- tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'art. 3, comma 6 del D.L. n. 90/2014 prevede che i limiti non si applichino alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo;
- tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009. Il totale della spesa sostenuta dal Comune di Pula durante l'anno 2009, per le assunzioni a tempo determinato, è stato pari a **€ 379.185,85**.

L'art. 36 D.Lgs. 165/2001 dispone inoltre che *"per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato"*;

- ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla

banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo; e inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di 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 con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che:

1. per il Comune di Pula il valore soglia per nuove assunzioni indeterminato nell'anno 2021, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, è pari a **euro 413.125,72**;
2. tale importo non ricomprende i resti assunzionali previsti dalla norma e si ritiene di doverlo prudentemente aggiornare con il costo del personale a suo tempo transitato nella società Pula Servizi e Ambiente srl, attualmente in attività, oltre che con il costo del dipendente ancora sospeso dal servizio;

Preso atto che tale valore è al di sotto del valore soglia di cui al D.M. 17/03/2020 e ricomprende il Comune di Pula tra gli "enti virtuosi";

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1;

- è possibile utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1;

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

CONSIDERATO che:

- la normativa sopraindicata prevede un sostanziale superamento delle dotazioni organiche, essendo stato accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale, di cui la dotazione organica è una diretta discendenza. L'assetto organizzativo viene affidato a un piano essenzialmente gestionale, di natura dinamica, la cui adozione può determinare la modifica della dotazione organica, laddove sia necessario;
- la programmazione deve tenere conto degli stanziamenti di bilancio;
- in sede di stesura del piano le amministrazioni possono individuare, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. N° 165/2001, eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle loro esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
- per la copertura dei posti, il piano deve indicare i processi di mobilità messi in atto (interna ed esterna), le progressioni tra le categorie, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, il rispetto delle assunzioni obbligatorie;

Considerata la possibilità di modificare, sempre nel rispetto delle disposizioni legislative vigenti, in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente agli anni 2021/2023;

Considerato che con decorrenza dal giorno 30 marzo 2021, ha cessato dal servizio per dimissioni volontarie il dipendente, matricola n. 31998, a tempo pieno e indeterminato presso il Settore finanziario, con la qualifica di istruttore contabile Cat. C;

Dato atto che hanno cessato dal servizio per raggiungimento del diritto alla pensione anticipata con decorrenza 01/07/2021 i due dipendenti di seguito elencati:

- matricola n. 30 - dipendente a tempo pieno e indeterminato, collaboratore amministrativo - Cat. B3;
- matricola n. 4 - dipendente a tempo pieno e indeterminato, Collaboratore amministrativo - Cat. B3;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 25/08/2021, con la quale è stata integrata la **programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023** approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 47 del 09/03/2021 e modificata con successiva deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 21/04/2021;

Considerato che:

- dal 1 febbraio 2021 si è perfezionato il trasferimento, mediante cessione del rapporto di lavoro del dipendente di ruolo del Comune di Pula matricola 31622, inquadrato nel Settore di Polizia Locale con profilo di funzionario - categoria D3;

- con decorrenza dal giorno 01 ottobre 2021 ha cessato dal servizio per dimissioni volontarie la dipendente, matricola n. 33332 a tempo pieno e indeterminato presso il Settore Vigilanza, con la qualifica di istruttore agente di Polizia locale - Cat. C;

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

- con decorrenza dal giorno 01 novembre 2021 cesserà dal servizio per dimissioni volontarie il dipendente, matricola n. 33329, a tempo pieno e indeterminato presso il Settore Vigilanza, con la qualifica di istruttore agente di Polizia locale - Cat. C;
- con decorrenza dal giorno 01 novembre 2021 cesserà dal servizio per dimissioni volontarie la dipendente del Comune di Pula a tempo pieno ed indeterminato, matricola n°29242, "Istruttore Tecnico - Categoria C", posizione economica C1;

Considerato che entro l'anno 2021 cesseranno dal servizio altri 3 dipendenti, per raggiungimento del diritto alla pensione anticipata:

1. Settore Amministrazione Generale - Servizio Demografico: n. 1 istruttore amministrativo categorie C, a tempo parziale – 18 ore, (originariamente assunto a tempo pieno), con decorrenza 01 novembre 2021;
2. Settore Amministrazione Generale – ufficio Protocollo: n. 1 collaboratore amministrativo, categorie B3 a tempo pieno e indeterminato - con decorrenza 01 novembre 2021;
3. Settore Servizi alle Imprese SUAPE: n. 1 istruttore amministrativo categorie C a tempo pieno e indeterminato - con decorrenza 01 dicembre 2021;

Verificato che questo Ente:

- con deliberazione di Consiglio Comunale n. 30 del 19/07/2021, ha approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2020 ;
- ha rispettato il termine previsto dall'art. 13 della legge n. 196/2009 per l'invio dei suddetti documenti contabili alla BDAP, entro il termine di trenta giorni dalla loro approvazione;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio anno 2020;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 19/10/2021 ha approvato il Bilancio Consolidato 2020 ex Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, art. 233-bis.

Considerato che alla luce delle ultime modifiche intervenute e di quelle previste entro l'anno in corso nella consistenza del personale dipendente, è necessario rivalutare il piano assunzionale a tempo per l'anno 2021 che, aveva previsto, come da ultima modifica quelle di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 122 del 25/08/2021;

Ravvisata la necessità di apportare integrazioni alla Programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 122 del 25/08/2021 nel seguente modo:

Settore Amministrazione generale - Servizio Demografico:

- n. 2 posti di istruttori amministrativi - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33 ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Settore Servizi alle Imprese SUAPE:

- N. 1 posto di Istruttore Amministrativo - categoria C, tempo indeterminato e parziale (33ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Settore Finanziario

- n. 1 posto di istruttore contabile, Categoria C - tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica o mobilità;

Settore Tecnico

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

- n. 2 posti di istruttore direttivo tecnico, Categoria D - tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica;

Settore Vigilanza:

- n. 3 posti di istruttore agente di polizia locale a tempo determinato (4mesi) e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica;
- n. 1 posto di istruttore agenti di polizia locale, a tempo pieno e indeterminato – Categoria C, Concorso Pubblico o in alternativa scorrimento di graduatoria o mobilità da altro ente;

Ritenuto trasformare il posto presente in dotazione organica, nel Settore Vigilanza, di Funzionario categoria D3 in n. 1 posto di istruttore agente di Polizia locale - Cat. C;

Rilevato che il dipendente (istruttore amministrativo - categorie C) del Settore Amministrazione Generale - Servizio Demografico, che cesserà in data 01/11/2021 per diritto alla pensione anticipata, in servizio a tempo indeterminato e parziale (18 ore) è stato assunto originariamente dal Comune di Pula a tempo pieno e indeterminato e che successivamente ha beneficiato di una riduzione dell'orario di lavoro su richiesta dello stesso dipendente;

Considerato che per quanto riguarda i riflessi dell'aumento delle ore del rapporto di lavoro a tempo parziale sui vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato, è ormai consolidata la posizione delle varie Sezioni Regionali della Corte dei Conti (cfr., ad esempio, delibera Emilia Romagna n. 8/2012, delibere Lombardia n. 51/2012 e 272/2015, delibera Toscana n. 198/2011, delibera Sardegna n. 67/2012) secondo cui:

- nel caso del personale originariamente assunto a tempo pieno, che successivamente ha chiesto la riduzione d'orario, la riespansione del posto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno non è assimilabile a nuova assunzione.

Dato atto dunque che la trasformazione del rapporto di lavoro in full-time non è assimilabile ad una nuova assunzione e che pertanto è possibile procedere alla riespansione del medesimo posto da 18 a 33 ore settimanali;

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come da deliberazione della Giunta comunale n. 38 del 10/03/2021;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020;

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2021 – 2023, come sopra modificato, è **inferiore** alla spesa potenziale massima;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che 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;

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

Visto in proposito il parere n. 24 rilasciato in data 28/10/2021, prot. n. 27381 del 29/10/2021, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Dato atto che questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 55 del 16/04/2021, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Propone alla Giunta comunale

per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia

Di integrare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 09/03/2021, come successivamente modificata con deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 21/04/2021 e n. 122 del 25/08/2021, secondo quanto di seguito indicato:

Settore Amministrazione generale - Servizio Demografico:

- n. 2 istruttori amministrativi - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33 ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Settore Servizi alle Imprese SUAPE:

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Settore Finanziario

- n. 1 posto di istruttore contabile, categoria C – a tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica o mobilità da altro ente;

Settore Tecnico

- n. 2 posti di istruttore direttivo tecnico, Categoria D - tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica o mobilità da altro ente;

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

Settore Vigilanza:

- n. 1 posto di istruttore agenti di polizia locale, a tempo pieno e indeterminato – Categoria C, Concorso Pubblico o in alternativa scorrimento di graduatoria o mobilità da altro ente;
- n. 3 posti di istruttore agenti di polizia locale a tempo determinato (4mesi) e pieno, scorrimento di graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica o mobilità da altro ente;

DI disporre la riespansione del posto di istruttore amministrativo cat. C, del Settore Amministrazione Generale – Servizi Demografici, da 18 a 33 ore settimanali;

DI trasformare il posto vacante presente nella dotazione organica, Settore Vigilanza, di funzionario categoria D3 in n. 1 posto di istruttore agente di Polizia locale - Cat. C;

DI dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DI trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

DI comunicare l'adozione del presente atto alle OO.SS.

DI demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento.

DI pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica, di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

Sulla presente proposta sono espressi, ai sensi del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, D.L.vo n° 267 del 18.08.2000, i seguenti visti:

IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA: PARERE APPROVATO

**Il Responsabile del Servizio Interessato
Stefania Picciau
Doc. firmato digitalmente**

Pula, 27/10/2021

IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE: PARERE APPROVATO

**Il Responsabile del Servizio Finanziario
Sara Inghes
Doc. firmato digitalmente**

Pula, 28/10/2021

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la suesposta **proposta di deliberazione**;

RICONOSCIUTA la competenza della Giunta Comunale all'adozione del presente;

ACQUISITI i preventivi pareri di regolarità tecnica e contabile come per legge;

DATO ATTO che sono state adottate tutte le misure e le precauzioni per evitare la diffusione da Covid 19;

DATO ATTO che tutti i presenti (4) partecipano alla discussione e alla votazione;

A VOTI unanimi, legalmente espressi;

DELIBERA

per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia

Integrare la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 approvata con deliberazione della Giunta Comunale n. 47 del 09/03/2021, come successivamente modificata con deliberazione della Giunta comunale n. 56 del 21/04/2021 e n. 122 del 25/08/2021, secondo quanto di seguito indicato:

Settore Amministrazione generale - Servizio Demografico:

- n. 2 istruttori amministrativi - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33 ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Settore Servizi alle Imprese SUAPE:

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Settore Finanziario

- n. 1 posto di istruttore contabile, categoria C – a tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica o mobilità da altro ente;

Settore Tecnico

- n. 2 posti di istruttore direttivo tecnico, Categoria D - tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa concorso pubblico o mobilità da altro ente;

Settore Vigilanza:

- n. 1 posto di istruttore agenti di polizia locale, a tempo pieno e indeterminato – Categoria C, Concorso Pubblico o in alternativa scorrimento di graduatoria o mobilità da altro ente;
- n. 3 posti di istruttore agenti di polizia locale a tempo determinato (4mesi) e pieno, scorrimento di graduatoria di altro Ente o in alternativa selezione pubblica o mobilità da altro ente;

Disporre la riespansione del posto di istruttore amministrativo cat. C, del Settore Amministrazione Generale – Servizi Demografici, da 18 a 33 ore settimanali;

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

ELIMINARE il posto vacante presente nella dotazione organica, Settore Vigilanza, di funzionario categoria D3 e **ISTITUIRE** n. 1 posto di istruttore agente di Polizia locale - Cat. C;

Dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

- a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021 – 2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.

Comunicare l'adozione del presente atto alle OO.SS.

Demandare al Responsabile del Servizio Risorse Umane tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento.

Pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni sul sito istituzionale dell'ente nella sezione "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica, di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

STABILIRE altresì che, per ragioni organizzative legate alla carenza di organico e per far fronte ad esigenze improcrastinabili finalizzate al raggiungimento anche ai fini istituzionali, si rende necessario ed opportuno **TRASFERIRE** uno dei due posti previsti di Istruttore Amministrativo Categoria C a tempo indeterminato e parziale dal Settore Demografico al Settore Tecnico.

Dare atto che, a seguito della modifica organizzativa sopra indicata e per la parte di interesse:

A)

il **SETTORE AMMINISTRAZIONE GENERALE** è da intendersi nel seguente modo: **n. 1 istruttori amministrativi - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33 ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente e,**

B)

il **SETTORE TECNICO** è da intendersi nel seguente modo:

n. 2 posti di istruttore direttivo tecnico, Categoria D - tempo indeterminato e pieno - scorrimento graduatoria di altro Ente o in alternativa concorso pubblico o mobilità da altro ente;

n. 1 istruttori amministrativi - categoria C, a tempo indeterminato e parziale (33 ore) - mediante scorrimento di graduatoria concorsuale propria dell'Ente;

Demandare gli uffici al compimento degli atti necessari alla fattiva attuazione del presente.

Inviare all'Albo Pretorio *on line* del Comune di Pula.

Delibera della Giunta Comunale n. 155 del 29/10/2021

Successivamente, con separata unanime votazione, stante l'urgenza del procedere, nell'interesse generale e per la pronta prosecuzione dell'iter procedurale in oggetto

DELIBERA

DICHIARARE il presente immediatamente eseguibile come per legge.

Letto, confermato e sottoscritto

La Sindaca

Carla Medau

Il Segretario Comunale

Dottoressa Anna Franca Lecca

In pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 gg. dal 05/11/2021

Il Segretario Comunale

Dottoressa Anna Franca Lecca