



## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 101 del 01-10-2019

**Oggetto: Modifica al piano triennale del Fabbisogno 2019/2021.**

Il giorno uno ottobre duemiladiciannove, con inizio alle ore 16:45, nella sala Giunta del Municipio di Mogoro in Via Leopardi 8, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

<b>Broccia Sandro</b>	<b>Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Broccia Luisa</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Gallus Serenella</b>	<b>Assessore</b>	<b>P</b>
<b>Cau Donato</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>P</b>
<b>Murroni Stefano</b>	<b>Assessore</b>	<b>A</b>

Presiede la seduta il Sindaco Sandro Broccia

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Cristina Corda

Il Sindaco pone in discussione la seguente proposta:

### LA GIUNTA

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 13 del 31/01/2019, con la quale è stato approvato lo schema di bilancio di previsione 2019/2021 redatto secondo l'allegato 9 del D.Lgs. 118/2011.

Visto la delibera di Consiglio n. 3 del 28/02/2019 con la quale è stato approvato il bilancio di previsione 2019/2021 redatto secondo l'allegato 9 del D.Lgs. 118/2011, corredato di tutti gli allegati previsti dall'art. 174 del D.Lgs. n. 267/2000 nonché dal dall'art. 11, comma 3, del D.Lgs. n. 118/2011.

Richiamata la deliberazione G.C. n. 2 del 17/01/2017, con la quale è stata approvata la riorganizzazione degli Uffici e Servizi comunali.

Richiamata la delibera G.C. n. 123 del 13/11/2018 con la quale è stato approvato il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021.

Richiamata la delibera G.C. n. 36 del 24/04/2019, con la quale si approvava una modifica al piano del fabbisogno del personale per l'anno 2019/2021.

Considerato che, tali atti incidono sull'organizzazione degli uffici, e la dotazione organica sia in termini numerici che in termini di spesa, si ritiene nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, di dover procedere a rimodulare la propria consistenza di personale in base ai nuovi fabbisogni e a programmare i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente.

Visto il disposto dall'art. 14-bis del D.L. 28.01.2019 n. 4, convertito con modificazione dalla Legge 28.03.2019 n. 26, che modificando l'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dopo il comma 5-quinquies ha inserito il seguente: "*5-sexies. 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*".

Vista la proposta di modifica al piano del fabbisogno 2019/2021 che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale.

Dato atto che le modifiche apportate con la presente proposta rientrano nei limiti della capacità assunzionali dell'ente nel triennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di legge; la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006.

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria delibera n. 97 del 04/09/2018, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2018;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2018;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
  - ✓ il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - ✓ il rispetto nel 2017 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - ✓ il rispetto nel 2018 dell'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della Legge 27/12/2006, n. 296;
  - ✓ il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2017 in materia di pareggio di bilancio ex art. 1, comma - 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
  - ✓ il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2018, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
  - ✓ il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, e del rendiconto e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
  - ✓ l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
  - ✓ il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);

- ✓ mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- ✓ le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016.

Valutato che il presente piano dei fabbisogni è coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150), così dettagliato nei seguenti atti programmatici:

- delibera di giunta n. 36 del 24/04/2019, che ha rideterminato la dotazione organica; e approvato il piano dei fabbisogni di personale del precedente triennio, anni 2019/2021;
- delibera di giunta n. 39 del 07/05/2019, esecutiva ai sensi di legge, presa d'atto del Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;
- delibera di consiglio n. 32 del 18/12/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2019-2021;
- delibera di consiglio n. 3 del 28/02/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2019/2021;
- delibera di giunta n. 60 del 18/06/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per l'anno 2019 a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- delibera di giunta n. 29 del 28/03/2017, esecutiva ai sensi di legge, con la quale ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2017/2019, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198.

Ritenuto opportuno approvare la modifica al Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2019/2021, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato.

Atteso che con proprio parere, allegato al presente atto, nota prot. n. 11484 del 01/10/2019, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

Acquisiti i pareri favorevoli circa la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa e circa la regolarità contabile, espressi dal Responsabile del Servizio Amministrativo e Finanziario.

Unanime

### **DELIBERA**

Di approvare, la modifica al piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019/2021, come da allegato alla presente delibera, per farne parte integrante e sostanziale.

Di dare atto che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2019 approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 3 del 28/02/2019.

Di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale del personale.

Di dichiarare, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell’art. 134, comma 4 D.Lgs. 267/2000.

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000.

Ai fini della Regolarita' Tecnica si esprime parere: Favorevole

Data: 24-09-2019

Il Responsabile del Servizio  
f.to Rag. Maria Teresa Peis

Ai fini della Regolarita' Contabile si esprime parere: Favorevole

Data: 24-09-2019

Il Responsabile del Servizio  
f.to Rag. Maria Teresa Peis

---

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco  
f.to Sandro Broccia

Il Segretario Comunale  
f.to Dott.ssa Cristina Corda

---

La deliberazione è in pubblicazione sull'albo pretorio on-line del Comune [www.comune.mogoro.or.it](http://www.comune.mogoro.or.it) per quindici giorni, dal 03-10-2019 al 18-10-2019 reg. n. 1357.

L'impiegato incaricato  
f.to Testoni Claudia

---

Certifico che la presente deliberazione è copia conforme all'originale.

Mogoro, 03-10-2019

L'impiegato incaricato

---

## MODIFICA PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019 – 2021

### PREMESSA

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

Tra gli obiettivi della Legge delega vi è il progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni.

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

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

Le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo sopra citate.

Tale piano deve essere accompagnato dall’indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

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

Nelle suddette Linee di indirizzo si precisa che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;
- il concetto della dotazione organica è da intendersi superato. Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire la programmazione dal fabbisogno e condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate. La nuova formulazione dell’art. 6 del D. Lgs. 165/2001 impone una coerenza tra il piano dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici diventando lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance. Il Piano diventa pertanto uno strumento programmatico, modulabile e flessibile, per le esigenze di reclutamento e gestione delle risorse umane;
- la nuova dotazione organica individua una spesa potenziale massima imposta come vincolo dalla normativa vigente. Nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, gli enti potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e:
  - a) coprendo i posti vacanti nei limiti della facoltà assunzionali previste dalla legge;
  - b) indicando nel piano, ai sensi dell’art. 6, comma 2, del D. Lgs. 165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano;
- la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, non può essere superiore alla spesa potenziale massima;
- nel Piano vanno indicate le risorse finanziarie destinate all’attuazione dello stesso e in particolare:
  - ✓ spese personale a tempo indeterminato (comprese quelle sostenute per il personale in comando). Nel caso di personale part time derivante da trasformazione di rapporto a tempo pieno va indicata sia la spesa sostenuta sia quelle espandibile nel caso di ritorno a tempo pieno.
  - ✓ spese per personale assegnato temporaneamente ad altri enti al fine di valutare gli effetti in caso di rientro;
  - ✓ spese per personale flessibile anche al fine di verificare il rispetto dei limiti di cui al D.L. 78/2010 e D.L. 66/2014. Tali rapporti incidono sulla spesa di personale pur non determinando riflessi definitivi sul Piano;
  - ✓ risparmi derivanti da cessazioni da rapporti di lavoro a tempo determinato relativi all’anno

- precedente;
- ✓ assunzioni di categorie protette che, nei limiti della quota d'obbligo, si svolgono fuori dal budget delle assunzioni;
- ✓ spese connesse a eventuali procedure di mobilità.

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

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

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

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

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

### 1.1 La struttura organizzativa

L'attività tecnica gestionale spetta ai Responsabili di servizio nominati dal Sindaco e coordinati dal Segretario comunale.

Ai Responsabili compete la direzione degli uffici, la gestione tecnica e amministrativa dell'Ente, e in generale il compito di trasformare l'indirizzo politico in azione amministrativa.

La struttura organizzativa è stata rideterminata con atto della giunta comunale n. 50 del 14/05/2019 e si articola in quattro servizi come segue:

- Servizio Amministrativo finanziario;
- Servizio Tecnico;
- Servizio Socio culturale;
- Servizio di Vigilanza e polizia locale.

Con provvedimento del Sindaco sono stati conferiti i seguenti incarichi di posizione organizzativa con scadenza al 31/12/2019:

POSIZIONE ORGANIZZATIVA	NOMINATIVO
Servizio Amministrativo finanziario	Sig.ra Peis Maria Teresa
Servizio Tecnico	Ing. Paolo Frau
Servizio Socio culturale	Dott.ssa Sabina Mura
Servizio di Vigilanza e polizia locale	Dott.ssa Alessandra Muru

I Responsabili di servizio rispondono del risultato della loro attività sotto il profilo dell'efficacia (soddisfacimento dei bisogni) e dell'efficienza (completo e tempestivo reperimento delle risorse e contenimento dei costi di gestione), rispondendo delle procedure di reperimento ed acquisizione dei fattori produttivi, salvo che queste ultime non siano assegnate ad altro Responsabile. In particolare, rispondono al Sindaco ed alla Giunta riguardo al grado di raggiungimento degli obiettivi e dotazioni assegnate.

### Dipendenti in servizio

Alla data odierna risultano in servizio n. 22 dipendenti a tempo indeterminato oltre il Segretario comunale (in convenzione con i Comuni di Baressa e Siris), come meglio specificato nella tabella sottostante:

Categoria	Dipendenti in servizio	Note
D	4	Per n. 1 posto di istruttore direttivo assistente sociale è in corso la procedura di mobilità in entrata che dovrebbe consentire la sostituzione della dipendente trasferita per mobilità volontaria ad altro Ente. In caso di esito positivo della mobilità in entrata i dipendenti di cat. D in servizio saranno n. 5.
C	11	Dal 1° ottobre 2019 n. 1 istruttore amministrativo cat. C si trasferisce per mobilità volontaria presso altro Ente, per cui i posti coperti scendono a n. 10.

B1	5	
B3	3	
A	1	

## 2. SPESE DI PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALI

### 2.a La spesa di personale

Le scelte organizzative devono essere effettuate nel rispetto dei limiti di spesa del personale e in particolare dell'articolo 1, comma 557 quater della legge 296/2006 e s.m.i. che stabilisce che la spesa non può essere superiore a quella media del triennio 2011 - 2012 - 2013. Tale spesa va determinata nel rispetto delle indicazioni fornite dalla Ragione ria Generale dello Stato con circolare 9/2006.

**La spesa media del triennio 2011 - 2012 - 2013** è pari ad **€ 808.530,87**, come da attestazione del Responsabile del servizio amministrativo – finanziario conservata agli atti dell'ufficio.

### 2.b Spesa di personale a tempo determinato

Ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m. e i., a decorrere dall'anno 2011 gli enti locali, 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.

Ai sensi del medesimo articolo e comma di legge *“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”* come ribadito dalla Sezione Autonomie Locali della Corte dei Conti nell'adunanza del 29.1.2015.

Alla luce delle limitazioni dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile (spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009) il valore di riferimento dei contratti flessibili nel 2009 risulta pari ad **€ 109.922,00**.

### 2.c Capacità assunzionale 2019

La capacità assunzionale, ossia la possibilità di procedere con nuove assunzioni dall'esterno (diverse dai processi di mobilità tra enti soggetti a limitazioni delle assunzioni), va determinata tenendo conto della **capacità assunzionale di competenza**, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli **eventuali resti assunzionali**.

L'articolo 3, comma 5 del DL 90/2014, come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, consente, infatti, a decorrere dall'anno 2014 il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a **cinque anni**, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; nonché l'utilizzo dei **residui** ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al **quinquennio precedente**.

Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5 quater, del DL 90/2014, va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità (delibera C.d.C. sez. Autonomie 28/2015).

Per la quantificazione della capacità assunzionale degli anni 2019, 2020 e 2021, l'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 prevede: *“La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018”*.

**A ciò aggiungasi quanto disposto dall'art. 14-bis del D.L. 28.01.2019 n. 4, convertito con modificazione dalla Legge 28.03.2019 n. 26, che modificando l'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dopo il comma 5-quinquies ha inserito il seguente: “5-sexies. 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”**.

Nei paragrafi che seguono sono riportati i dati relativi alla capacità assunzionale del Comune di Mogoro, calcolata sulla base delle cessazioni dell'anno precedente e tenuto conto dei resti assunzionali del quinquennio precedente.

**Al fine di rendere omogenei i dati delle cessazioni con quelli delle assunzioni, è stato preso in considerazione lo stipendio tabellare della categoria di ingresso, come determinato dal nuovo contratto collettivo sulle Funzioni Locali, a cui viene aggiunta la tredicesima mensilità.**

Le posizioni di livello economico oggetto di progressione orizzontale non sono state considerate nel calcolo perché le assunzioni dall'esterno avvengono nella prima posizione di ingresso e comunque la differenza stipendiale è reperita in misura maggiore sul fondo del salario accessorio.

Per mero scrupolo si precisa che la capacità assunzionale è un concetto differente da capacità di spesa del bilancio in termini di copertura finanziaria.

Nella tabella sottostante è riportato lo stipendio tabellare annuo per categoria, comprensivo di tredicesima e di indennità di vacanza contrattuale, secondo il nuovo CCNL del 21.05.2018:

Categoria	Tabellare da ccnl con ind. Vac contr. Tab. C	Tredicesima	Importo annuo con tredicesima
A	17.060,97	1.421,75	18.482,75
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,92
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
C	20.344,07	1.695,34	22.039,42
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,06

Nelle tabelle seguenti sono riportati i dati relativi alla capacità assunzionale del Comune di Mogoro.

CAPACITÀ ASSUNZIONALE COMPETENZA 2019				
CESSAZIONI	N.	CATEGORIA	PROFILO	SPESA
ANNO 2019 (dal 1° agosto 2019)	1	B1	Operaio	26.410,01
ANNO 2018	1	C	Istruttore di vigilanza	29.792,89
	1	C	Istruttore amministrativo	29.792,89
				<b>85.995,93</b>

RESTI CAPACITÀ ASSUNZIONALE QUINQUENNIO 2014 - 2018				
CESSAZIONI	N.	CATEGORIA	PROFILO	SPESA
ANNO 2013 (capacità assunzionale 2014)	/	/	/	0/
ANNO 2014 (capacità assunzionale 2015)	/	/	/	0/
ANNO 2015 (capacità assunzionale 2016)	1	B1	Collaboratore amm.vo	26.409,98
	1	C1	Istruttore amm.vo	29.792,89
ANNO 2016 (capacità assunzionale 2017)	/	/	/	0/
ANNO 2017 (capacità assunzionale 2018)	1	B3	Collaboratore amm.vo	27.917,98
				<b>84.120,84</b>

A fronte delle suddette cessazioni, nel 2019 si sono perfezionate le seguenti assunzioni:

ASSUNZIONI	N.	CATEGORIA	PROFILO	SPESA
ANNO 2019	1	D	Istruttore direttivo vigilanza	16.208,58
	1	C	Istruttore tecnico	29.792,89
	1	C	Istruttore amm.vo contabile	29.792,89
				<b>75.794,36</b>

In virtù di quanto disposto dall'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 14.12.2018 n. 135, convertito con modificazioni dalla Legge 11.02.2019 n. 12 che testualmente recita: "Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario", con deliberazione G.C. n. 51 del 16/05/2019 è stato disposto di utilizzare € 6.698,07 a valere sulla capacità assunzionale residua del 2019, per incrementare il budget destinato alla remunerazione dei titolari di posizione organizzativa.

Alla luce di quanto sopra, la capacità assunzionale residua 2019 risulta pari ad € 87.624,34, come da tabella sottostante:

Capacità assunzionale di competenza 2019	€ 85.995,73
Resti capacità assunzionale quinquennio 2014 - 2018	€ 84.120,84
A detrarre assunzioni effettuate	- € 75.794,36
A detrarre incremento budget P.O.	- € 6.698,07
<b>CAPACITÀ RESIDUA 2019</b>	<b>€ 87.624,34</b>

## 2.d Capacità assunzionali 2020 e 2021

Considerata la recente evoluzione normativa sull'argomento, la capacità assunzionale 2020 e 2021 potrà essere definita solo a seguito dell'emanazione dell'apposito decreto ministeriale di cui all'art. 33, comma 2 D.L. 34/2019.

## 3. FABBISOGNO DI PERSONALE

La programmazione del fabbisogno del personale ha cercato di individuare le risorse umane necessarie a raggiungere gli obiettivi strategici contenuti nel DUP e del piano degli obiettivi di performance tenuto conto del personale in servizio e dei mutamenti occorsi negli ultimi anni alla struttura organizzativa.

### 3.1 Fabbisogno personale a tempo indeterminato 2019

Per il raggiungimento degli obiettivi strategici dell'ente si ritiene necessario nell'anno 2019 procedere alle seguenti assunzioni a tempo indeterminato, oltre a quelle già effettuate:

1) **n. 1 istruttore di vigilanza cat. C part time (18 ore settimanali)**, al fine di garantire la piena funzionalità del servizio vigilanza (assunzione già programmata con la precedente deliberazione G.C. n. 36 del 17/04/2019 e che si conferma nel presente piano);

2) **n. 1 operaio specializzato cat. B3 (giuridica) full time, in sostituzione dell'operaio cat. B1 (giuridica) cessato dal servizio il 1° agosto 2019**, al fine di garantire l'efficienza del servizio manutentivo;

3) **n. 1 istruttore direttivo contabile cat. D full time**, al fine di potenziare il servizio amministrativo – finanziario con una figura qualificata e con professionalità specifica in materia di contabilità.

N.	CAT.	REGIME ORARIO	PROFILO PROFESSIONALE	SPESA
1	D	Full time	Istruttore direttivo contabile	32.416,23
1	C	Part time 50%	Istruttore di vigilanza	16.041,36
1	B3	Full time	Operaio specializzato	27.917,98
				<b>76.375,57</b>

### 3.2 Modalità di reclutamento

Quale modalità di reclutamento delle suddette figure professionali si prevede di ricorrere al concorso per esami, previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D.Lgs. 165/2001. In virtù di quanto disposto dall'art. 3, comma 8 L. 56/2019 (c.d. legge concretezza), per ragioni di economicità procedimentale e celerità, l'Ente intende procedere all'indizione delle suddette procedure concorsuali senza il previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/2001.

### 3.3 Programmazione assunzioni flessibili anni 2019-2020-2021

Per il 2019 si prevede il ricorso a personale di altre amministrazioni (ex art. 1, comma 557 L. 311/2004, ovvero ex art. 14 CCNL, ovvero ex art. 92 D.Lgs. 267/2000) nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali o per fronteggiare altre situazioni di carenza di personale che si dovessero verificare. In particolare, alla data odierna si prevede di ricorrere al reclutamento di:

- Istruttore di vigilanza cat. C per 6 ore settimanali ex art. 1, comma 557 L. 311/2004;
- n. 1 Assistente sociale Cat. D per 12 ore settimanali ex art. 1, comma 557 L. 311/2004, ovvero ex art. 14 CCNL, ovvero ex art. 92 D.Lgs. 267/2000.

## 4. DOTAZIONE ORGANICA CON RELATIVI COSTI

La dotazione organica, come risultante anche dalle scelte dell'amministrazione effettuate col presente documento, è la seguente:

CAT.	PROFILO	POSTI COPERTI	POSTI DA RICOPRIRE	MODALITA' RECLUTAMENTO	COSTO
D	Istruttore direttivo amm.vo finanziario	1			32.416,23
D	Istruttore direttivo contabile		1	Concorso per esami	32.416,23
D	Istruttore direttivo tecnico	1			32.416,23
D	Istruttore direttivo	1	1	Mobilità volontaria	32.416,23

	assistente sociale			ex art. 30 D.lgs. 165/2001 riservata a personale in servizio presso altra PA soggiacente a limitazioni in materia di personale ed in possesso di identico profilo professionale	
D	Istruttore direttivo di vigilanza	1			28.814,43
C	Istruttore amm.vo contabile	7			208.549,39
C	Istruttore tecnico geom.	2			26.585,54
C	Istruttore di vigilanza	2	1 (part time 50%)	concorso	45.834,13
B3	Collaboratore tecnico disegnatore	1			27.917,98
B3	Operaio specializzato		1	concorso	27917,98
B3	Collaboratore amministrativo	2			55.835,96
B	Collaboratore amministrativo	4			105.640,04
A	Operatore tecnico	1			18.482,72
	TOTALE	22	5		

#### RIEPILOGO

CAT.	POSTI COPERTI	POSTI DA RICOPRIRE	COSTO
D	4	2	190.895,46
C	10	2	343.763,13
B3	3	1	111.671,93
B	4	0	105.639,98
A	1	0	24.984,94
	TOTALE		776.954,44