



COMUNE DI SORGONO

PROVINCIA DI NUORO

VERBALE DI DELIBERAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Numero 10 del 30-12-2020

ADOTTATA CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e ricognizione annuale eccedenza di personale.

L'anno **duemilaventi** addì **trenta** del mese di **dicembre** alle ore **12:50**, presso l'Ufficio del Sindaco il Commissario Straordinario del Comune di Sorgono, Dott. Mario Carta, nominato con Decreto del Presidente della Regione Sardegna n.122 del 09.11.2020 prot. 20617, con l'assistenza del Segretario Reggente Roberto Sassu con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, del D.Lgs. 267/2000, che provvede alla redazione del presente verbale, ha adottato il seguente atto:

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Visti:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio;

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

Considerato che:

- sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

- sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (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;

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";

Rilevato, pertanto, che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad 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 apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed 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;

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali: pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici; prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015; prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamato il Piano del fabbisogno del personale 2020-2022 approvato con delibera di G.C. n.35 del 18.02.2020 ;

Richiamato il Documento unico di programmazione DUP 2020-2022 approvato con delibera di C.C. n.5 del 17.03.2020;

Richiamata la delibera di G.C. n.50 del 10.03.2020 "Rilascio nullaosta alla mobilità esterna e volontaria ai sensi dell'art.30 del D.lgs.165/2001 della dipendente matricola N. 27"

Dato atto che nel triennio precedente e precisamente:

- in data 25/11/2016 vi è stata la cessazione di un rapporto di lavoro di una dipendente a tempo indeterminato cat. B 7, con la qualifica di Collaboratore – Area Amministrativa;
- in data 31/07/2017, vi è stata la cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente a tempo indeterminato, cat. A 4, con la qualifica di Operatore – Area Tecnica;
- in data 06/02/2018 vi è stata la cessazione del rapporto di lavoro di un dipendente a tempo indeterminato, cat. A 4, con la qualifica di Operatore – Area Tecnica;
- in data 31/03/2018 vi è stata la cessazione di un rapporto di lavoro di una dipendente a tempo indeterminato cat. C 2, con la qualifica di Istruttore Amministrativo – Area Tecnica;

- in data 24/12/2019 vi è stata l'assunzione di una dipendente a tempo indeterminato cat. C 1, con la qualifica di Istruttore di Vigilanza – Area Amministrativa;
- in data 24/12/2019 vi è stata l'assunzione di una dipendente a tempo indeterminato cat. C 1, con la qualifica di Istruttore di Vigilanza (part-time 50%) – Area Amministrativa;
- in data 31/12/2019 vi è stata la cessazione di un rapporto di lavoro di un dipendente a tempo indeterminato cat. D 4, con la qualifica di Istruttore Direttivo – Area Amministrativa;
- in data 04/02/2020 l'assunzione di una dipendente a tempo indeterminato cat. D 1, con la qualifica di Istruttore Direttivo Contabile (part-time 50%) – Area Finanziaria, con trasformazione da part-time in full-time dal 01/03/2020;
- in data 01/05/2020 la trasformazione di una dipendente a tempo indeterminato cat. C 1, con la qualifica di Istruttore di Vigilanza (part-time 50%) – Area Amministrativa, da part-time in full-time;
- in data 31/05/2020 la cessazione di un rapporto di lavoro di un dipendente a tempo indeterminato cat. D 3, con la qualifica di Istruttore Direttivo – Area Finanziaria;
- in data 02/06/2020 le dimissioni di un rapporto di lavoro di un dipendente a tempo indeterminato cat. C 1, con la qualifica di Istruttore Direttivo – Area Finanziaria;

Considerato che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale, in quanto:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale;
- ha rispettato il vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2020 come rilevato dai dati del Bilancio di previsione approvato con delibera di C.C. n.6 del 17.03.2020;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2019-2021 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198, con deliberazione G.C. n. 6 del 22.01.2019;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, comma 2, lett.c., D.L. n. 66/2014);
- ha approvato il Piano delle Performance 2020-2022 con delibera G.C. n.117 del 21.09.2020;
- ha approvato con delibera di C.C. n. 13 del 28.06.2020, il Rendiconto di Gestione 2019, ed ha provveduto all'invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche entro 30 giorni dall'approvazione (articolo 9, comma 1 quinquies, del D.l. n. 113/2016)
- sono stati approvati i documenti relativi allo stato patrimoniale semplificato;

Considerati i resti assunzionali delle cessazioni degli anni precedenti secondo le seguenti modalità:

Delibera del Commissario Straordinario n.10 del 30-12-2020 Comune di Sorgono

| Anno Cessazione | Categoria | Spesa cessazione | Quota assunzionale 25% |
|---|-----------|--------------------|---------------------------------------|
| 2013 | B4 | € 27.451,97 | € 6.862,99 |
| 2015 | A4 | € 25.503,92 | € 6.375,98 |
| 2015 | B2 | € 26.019,69 | € 6.504,92 |
| | | | |
| | | Totale € 78.975,58 | Totale resto assunzionale € 19.743,89 |
| - Incremento di Spesa per trasformazione da part- Time a Full- Time | | | - € 14.596,01 |
| | | Resto assunzionale | € 5.147,88 |

Dato atto che nell'anno 2019, questo Ente ha proceduto all'assunzione di due agenti di polizia locale in data 24.12.2019 due posti di Cat. C1, di cui uno a tempo parziale n. 18 ore settimanali con un incremento di spesa di € 47.332,07 con l'utilizzo delle quote di spesa e di capacità assunzionale nel seguente modo:

| Anno Cessazione | Categoria | Spesa cessazione | Quota assunzionale e Spesa assunzionale utilizzata |
|-----------------|-----------|------------------------------------|--|
| | | Resto assunzionale anni precedenti | € 5.147,88 |
| 2016 | B7 | € 29.502,79 | (25%) € 7.375,79 |
| 2017 | A4 | € 25.503,92 | (25%) € 6.375,98 |
| 2018 | A4 | € 25.017,20 | (100%) € 25.017,20 |

| | | | | |
|------|---|---------------------|---------------------------|-------------|
| 2018 | C2 | € 29.561,39 | (100%) | € 29.561,39 |
| | | Totale € 109.585,30 | Totale resto assunzionale | € 73.478,24 |
| | | | Totale quota assunzionale | |
| - | Incremento di Spesa per assunzione un part-Time e un Full-Time C1 | | - | € 47.332,07 |
| | | Resto assunzionale | | € 26.146,17 |
| | | Quota assunzionale | | 100% |

Considerato che, secondo quanto si evince dalla dotazione organica così rideterminata e dal conseguente organigramma, per quanto riguarda l'Area Amministrativa (Ufficio Segreteria - Affari generali - Personale) risulta vacante il posto di Istruttore Direttivo catg. D;

Accertato che a decorrere dal 31.03.2020 il Comune non ha un segretario comunale titolare, non è stata prevista della dotazione organica e nell'organigramma la figura del vice segretario comunale e che pertanto la cosiddetta "Area amministrativa" risulta del tutto sguarnita sicché non può essere di nessun ausilio all'attività ordinaria del Comune né tantomeno può essere di supporto ai suoi organi istituzionali;

Considerato che per le medesime motivazioni di cui sopra, si rende necessario modificare la dotazione organica prevedendo lo spostamento di uno degli operatori A4 dall'area socio-assistenziale a supporto dell'Area Amministrativa (Ufficio Segreteria - Affari generali - Personale);

Ritenuto, pertanto, di dover prevedere la copertura del relativo posto, rinunciando alla figura dell'operaio comunale, la cui attività può ben essere svolta ricorrendo a personale esterno esternalizzando i servizi di competenza;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla revisione della struttura organizzativa dell'Ente e, contestualmente, alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art.33 del D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i.;

Rilevato che il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

Che la programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane;

Rilevato che il decreto-legge 34/2019, articolo 33, e in sua applicazione il DM 17 marzo 2020 ha delineato un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente come introdotto dall'art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014 e successive integrazioni;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Vista la circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Pubblica Amministrazione, la quale analizza il DM 17/3/2020 e fornisce chiarimenti su quanto da esso disposto e in particolare afferma che i comuni non virtuosi <<possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento>>;

Preso atto che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spese di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 34,48%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra del secondo "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal DM all'articolo 4, tabella 3, ossia al 32,60% per la fascia demografica di appartenenza (come da schema allegato A), in base al tenore letterale delle nuove disposizioni, la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma gli impone di attuare un <<percorso di graduale riduzione annuale>> in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti;

Rilevato quindi che per l'anno 2021 il tetto massimo della spesa di personale, così come da previsione allegata alla presente, è inferiore al valore certificato nel rendiconto dell'anno 2019: € 563.755,44;

Considerato che la capacità assunzionale da turn-over da destinare alle nuove assunzioni per l'anno 2021, risulta di seguito indicata:

| Descrizione | Importo annuale Cessati | Quota utilizzabile | Quota disponibile | Quota utilizzata 2020 | Quota utilizzabile 2020-2022 |
|------------------------------------|-------------------------|--------------------|-------------------|-----------------------|------------------------------|
| Resto assunzionale anni precedenti | | | € 26.146,17 | € 26.146,17 | |
| Quota assunzionale anni precedenti | | | 100% | 100% | |

| | | | | | |
|---|-------------|-----------------------|------------------------|------------------------|-----------------------|
| Cessazione anno 2019 (n.1 Dipendente cat. D 4) | € 53.364,76 | (100%) € 53.364,77 | (100%) € 53.364,77 | € 20.388,20 | (100%) € 32.976,57 |
| Assunzione anno 2020 (n.1 Dipendente cat. D 1) | | (100%) - 46.534,37 | (100%) -€ 46.534,37 | (100%) -€ 46.534,37 | |
| Cessazione anno 2020 (31/05/20) (n.1 Dipendente cat. D 3) | € 51.640,23 | (100%) € 51.640,23 | (100%) € 51.640,23 | | (100%) € 51.640,23 |
| Dimissioni anno 2020 P.T.50% (n.1 Dipendente cat. C 1) | € 15.777,36 | (50%) € 15.777,36 | (50%) € 15.777,36 | | (50%) € 15.777,36 |
| Totale capacità di spesa 2021 | | | | | €100.394,16 |
| Totale capacità assunzionale (turn over) 2021 | | | | | 100%+100%+ 50% |

Che la spesa complessiva relativa al personale risulta essere al di sotto dalla media del triennio 2011 - 2013, così come meglio specificata nella sotto indicata tabella:

| SPESA TOTALE PER IL PERSONALE | | | | | | |
|---------------------------------------|--|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| | Spesa Personale Media 2011/2013 (Limite) | Spesa Personale 2017 | Spesa Personale 2018 | Spesa Personale 2019 | Spesa Personale 2020 | Spesa Personale 2021 |
| Totale | 756.343,38 | 637.731,78 | 570.658,91 | 563.755,44 | 525.221,46 | 523.340,52 |
| Differenza dal limite media 2011/2013 | 0,00 | - 118.611,60 | - 185.684,47 | - 192.587,94 | - 231.132,42 | -233.002,86 |

Considerato che si deve procedere ad approvare la nuova dotazione organica, evidenziata così come segue:

| Settore | Profilo professionale | Cat. | Posti coperti | | Posti previsti | | |
|---|-----------------------|------|---------------|-----------|----------------|------------|-------------------|
| | | | Part - time | Full-Time | Part-time | Full- time | |
| SETTORE AMMINISTRATIVO | | | | | | | |
| Ufficio Segreteria - Affari generali - | Istruttore Direttivo | D 1 | | | | | N.1 posto vacante |

Delibera del Commissario Straordinario n.10 del 30-12-2020 Comune di Sorgono

| | | | | | | | |
|--|-----------------------|-----|--|---|--|--|--------------------------|
| Personale | | | | | | | 36 ore |
| Ufficio Protocollo, e supporto all'ufficio di segreteria | Istruttore Amm.vo | C2 | | 1 | | | |
| Ufficio Demografico, Elettorale e Anagrafe | Istruttore Direttivo | D 2 | | 1 | | | |
| | Istruttore Amm.vo | C 4 | | 1 | | | |
| Ufficio Polizia Locale | Agente Polizia Locale | C1 | | 1 | | | N.1 posto vacante 18 ore |
| | Operatore | A 4 | | 1 | | | |
| SETTORE SOCIO ASSISTENZIALE | | | | | | | |
| Ufficio Servizi alla persona - Cultura - Istruzione | Istruttore Direttivo | D 2 | | 1 | | | |
| | Istruttore Direttivo | D 1 | | 1 | | | |
| | Operatore | A 4 | | 1 | | | |
| AREA ECONOMICA FINANZIARIA | | | | | | | |
| Ufficio Bilancio e Contabilità | Istruttore Direttivo | D 1 | | 1 | | | |
| Ufficio Tributi - Economato - Acquisti | Istruttore Amm.vo | C 1 | | 1 | | | |
| AREA TECNICA | | | | | | | |
| Ufficio Tecnico - Lavori pubblici - Urbanistica - Edilizia Privata | Istruttore Direttivo | D 3 | | 1 | | | |
| | Istruttore Amm.vo | C 2 | | 1 | | | |
| | Istruttore Amm.vo | C 1 | | 1 | | | |
| | Operaio | B3 | | 1 | | | |

Considerato altresì il seguente prospetto riepilogativo dal quale si evince il rapporto tra dotazione teorica ed effettiva dell'ente (n. 14 unità in servizio di ruolo a fronte di n. 18 posti di dotazione previsti):

| CATEGORIA | PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO | POSTI VACANTI | Posti Vacanti | |
|---------------|--------------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | Part- Time | Full- Time |
| D3 | 1 | - | | |
| D2 | 2 | | | |
| D1 | 2 | 1 | | 1 |
| C4 | 1 | | | |
| C2 | 2 | | | |
| C1 | 3 | 1 | 1 | |
| B3 | 1 | | | |
| A4 | 2 | | | |
| TOTALE | 14 | 2 | 1 | 1 |

Considerato che tale dotazione organica è costituita da n. 18 posti ed accertato che, ai fini della ricognizione annuale, di cui all'art. 33, del D.lgs n. 165 del 30.03.2001, come modificato dall'art. 16, della legge n. 183/2011, presso questo Ente, **non si rilevano situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale**, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, ma si evidenzia una carenza di organico;

Dato atto che la spesa prevista per le nuove assunzioni nell'anno 2021 è la seguente:

| N. POSTI | DESCRIZIONE | SPESA prevista | Capacità assunzionale utilizzata |
|----------|--|----------------|----------------------------------|
| 1 | Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D1- full time | € 43.781,37 | 100% |
| | | | |

| | |
|------------------|-------------|
| TOTALE 2021-2023 | € 43.781,37 |
|------------------|-------------|

e rispetta il limite di spesa sopracitato;

Pertanto, in considerazione del costo annuo complessivo di n.1 nuova assunzione di Cat. D1 e del risparmio complessivo di n.1 cessazione di Cat. D3, nonché, di una dimissione al 50% si ha un residuo di:

| | |
|---|--------------------|
| Totale capacità di spesa 2020-2021-2022 | € 56.612,79 |
| Totale capacità assunzionale(turn over) 2021-2022-2023 | 100% + 50% |

Visto l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 in tema di relazioni sindacali;

Acquisito il parere favorevole a firma del Revisore dei Conti come allegato al presente atto;

Acquisito il parere favorevole del Responsabile dell' Area Economico Contabile in ordine alla regolarità tecnica e contabile, ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. n. 267/2000;

DELIBERA

Per le motivazioni esposte in premessa:

Di adottare il programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023, prevedendo la copertura del posto di Istruttore Direttivo catg. D) e sopprimendo il posto di operaio Catg. B;

di modificare la dotazione organica prevedendo lo spostamento di uno degli operatori A4 dall'area socio-assistenziale a supporto dell'Area Amministrativa (Ufficio Segreteria - Affari generali - Personale);

- **Di rideterminare conseguentemente la** dotazione organica, secondo il seguente organigramma:

| Area | Profilo professionale | Cat. | Posti coperti | | Posti previsti | | |
|---|-----------------------|------|---------------|-----------|----------------|-----------|-------------------|
| | | | Part - time | Full-Time | Part-time | Full-time | |
| AREA AMMINISTRATIVA | | | | | | | |
| Ufficio Segreteria - Affari generali - Personale | Istruttore Direttivo | D 1 | | | | | N.1 posto vacante |

Delibera del Commissario Straordinario n.10 del 30-12-2020 Comune di Sorgono

| | | | | | | | |
|--|-----------------------|-----|--|---|--|--|--------------------------|
| Ufficio Protocollo, e supporto ufficio di segreteria | Istruttore Amm.vo | C2 | | 1 | | | |
| Ufficio Demografico, Elettorale e Anagrafe | Istruttore Direttivo | D 2 | | 1 | | | |
| | Istruttore Amm.vo | C 4 | | 1 | | | |
| Ufficio Polizia Locale | Agente Polizia Locale | C1 | | 1 | | | N.1 posto vacante 18 ore |
| | Operatore | A 4 | | 1 | | | |
| AREA SOCIO ASSISTENZIALE | | | | | | | |
| Ufficio Servizi alla persona - Cultura - Istruzione | Istruttore Direttivo | D 2 | | 1 | | | |
| | Istruttore Direttivo | D 1 | | 1 | | | |
| | Operatore | A 4 | | 1 | | | |
| AREA ECONOMICA FINANZIARIA | | | | | | | |
| Ufficio Bilancio e Contabilità | Istruttore Direttivo | D 1 | | 1 | | | |
| Ufficio Tributi - Economato - acquisti | Istruttore Amm.vo | C 1 | | 1 | | | |
| AREA TECNICA | | | | | | | |
| Ufficio Tecnico - Lavori pubblici - Urbanistica - Edilizia Privata | Istruttore Direttivo | D 3 | | 1 | | | |
| | Istruttore Amm.vo | C 2 | | 1 | | | |
| | Istruttore Amm.vo | C 1 | | 1 | | | |
| | Operaio | B3 | | 1 | | | |

Considerato altresì il seguente prospetto riepilogativo dal quale si evince il rapporto tra dotazione teorica ed effettiva dell'ente (n. 14 unità in servizio di ruolo a fronte di n. 18 posti di dotazione previsti):

| CATEGORIA | PERSONALE DI RUOLO IN SERVIZIO | POSTI VACANTI | Posti Vacanti | |
|---------------|--------------------------------|---------------|---------------|------------|
| | | | Part- Time | Full- Time |
| D3 | 1 | - | | |
| D2 | 2 | | | |
| D1 | 2 | 1 | | 1 |
| C4 | 1 | | | |
| C2 | 2 | | | |
| C1 | 3 | 1 | 1 | |
| B3 | 1 | | | |
| A4 | 2 | | | |
| TOTALE | 14 | 2 | 1 | 1 |

- di prendere atto ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e per effetto della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

- di approvare l'integrazione del Piano triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023, come di seguito indicato:

Anno 2021:

- **n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D full-time** a tempo indeterminato da assegnare al settore Amministrativo – servizi generali da reclutare tramite conferimento di incarico con contratto a tempo determinato e a tempo pieno ai sensi dell'art.110 del D.Lgs.267/200, in caso di esito negativo tramite mobilità volontaria o in subordine tramite l'utilizzo di graduatorie vigenti presso altri enti locali, ed in caso di ulteriore esito negativo, tramite espletamento della procedura concorsuale ordinaria;

- **n. 1 posto di operatore Cat. A**, spostamento dall'area socio-assistenziale all'area amministrativa.

ANNO 2022: 100% delle cessazioni 2021;

Delibera del Commissario Straordinario n.10 del 30-12-2020 Comune di Sorgono

ANNO 2023: 100% delle cessazioni 2022;

- di riservarsi la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Programma triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
- di dare atto che le assunzioni di cui trattasi risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali;
- di trasmettere il presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018;
- di rendere il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000.

Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Lgs. 18.08.2000, n°267, sulla presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole per quanto concerne la Regolarità Tecnica.

Il Responsabile di Servizio
Maddalena Aru

Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi dell'art. 49 del Decreto Lgs. 18.08.2000, n°267, sulla presente proposta di deliberazione, si esprime parere Favorevole per quanto concerne la Regolarità Contabile.

Il Responsabile di Servizio
Maddalena Aru

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

Il Commissario Straordinario
Dott. Mario Carta

Il Segretario Reggente
Roberto Sassu

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto, visti gli atti d'ufficio, attesta che la presente deliberazione:

- è pubblicata all'albo pretorio informatico comunale per 15 giorni consecutivi (art. 124, D.Lgs. n. 267/2000), a partire dalla data odierna e contestualmente comunicata ai Capigruppo consiliari ai sensi dell'art. 125, comma 1, della Legge n. 267/2000;
- è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. n. 267/2000.

Delibera del Commissario Straordinario n.10 del 30-12-2020 Comune di Sorgono

Lì, 04-01-2021

Il Segretario Reggente
Roberto Sassu