



COMUNE DI GIRASOLE

PROVINCIA DI NUORO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 12 del 27/03/2019	OGGETTO: RICOGNIZIONE DELLE SITUAZIONI DI SOVRANNUMERO O ECCEDENZE DI PERSONALE ANNO 2019, RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019/2021
---------------------------------------	---

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **ventisette** del mese di **marzo** alle ore **18:15** nella sala delle adunanze del Comune, regolarmente convocata, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	Dott. Congiu Gianluca	Si	
Vice Sindaco	Piras Lodovico	Si	
Assessore con delega in materia di Bilancio	Murgia Lucia	Si	
Assessore con delega in materia di Servizi Sociali	Murru Giovanni Salvatore	Si	
Assessore con delega in materia di Sport	Demurtas Valentina	Si	

Presenti: **5**

Assenti: **0**

Risultato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza **Congiu Gianluca** nella sua qualità di Sindaco.

Assiste il **Segretario Comunale, Dott. Giacomo Mameli.**

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- gli artt. 88 e 89 del D.Lgs. n. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 recante "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*" le amministrazioni pubbliche, in luogo della programmazione triennale del fabbisogno del personale, devono adottare 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;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale 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 dalla legislazione vigente;
- per la corretta applicazione della nuova disciplina, anche per quanto concerne le dotazioni organiche, si rendono necessarie tuttavia le apposite linee di indirizzo da emanare con Decreto Ministeriale entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017, previa intesa in sede di Conferenza Unificata ai sensi dell'art. 22 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, stabilisce che "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*" e rilevato che ai sensi dell'art. 22 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 il predetto divieto si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo ministeriali;
- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate nella G.U. n. 173 del 27.07.2018;
- il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti, deve avere una valenza triennale, ma deve essere adottato annualmente e va allegato al D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);

Visto che in relazione ai vincoli in materia di personale:

- il comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 stabilisce che ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - a) "abrogato";
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con
 - l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

- Il comma 557 bis dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010, che si riporta integralmente stabilisce che *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"*;
- Il comma 557 ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 stabilisce che *"In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133"*;
- il comma 557-quater dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 stabilisce che *"Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;

il comma 5 dell'articolo 3 del D.L. n. 90, del 24 giugno 2014, in merito alle capacità assunzionali, dispone: *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. 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. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo"*;

Preso atto che gli Enti Locali nel rispetto di quanto previsto dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, a decorrere dal 2019 possono assumere a tempo indeterminato in misura pari al 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni del 2018. Lo stesso articolo al comma 5, quarto periodo prevede che a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Rilevato che l'Ente, nel rispetto della citata normativa, (art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 e successivamente modificato dall'art. 4 comma 3 del D.l. n. 78/2015) può beneficiare delle capacità assunzionali 2019 (cessazioni 2018), ma non dei residui non utilizzati del triennio 2016/2018 (cessazioni delle annualità 2015-2017), in quanto il Comune di Girasole non ha avuto cessazioni nell'arco temporale di riferimento, come si evince di seguito nel dettaglio:

1)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI UTILIZZABILI NEL 2019 - Aggiornate con incrementi contrattuali			
Capacità assunzionali residue 2018 - Cessazioni 2015 – 2017			
capacità'	assunzionali	residue	0,00
.....	€.		

2)

CAPACITÀ ASSUNZIONALI ORDINARIE 2019 - Cessazioni 2018 (Dip. B7 > B3.)	
Capacità assunzionali residue 2018 - Cessazioni 2015 – 2017	

Voci – Cat. B3. 36 ore settimanali	Trattamento Tabellare	Oneri	Totale	Quota utilizzabile dal 01.01.2019	Capacità Assunzionale
TOTALE COSTO	€ 17.493,23	€ 6.582,91	€ 24.076,14	100%	€ 24.076,14

Che nel corso del 2019 avrà luogo la cessazione di una unità di categoria B3 giuridico, in prospettiva viene determinata la capacità assunzionale al fine di espletare le procedure concorsuali nel corso dell'anno come previsto dalla Legge n. 26 del 28.03.2019 ed eventualmente far decorrere l'assunzione dal 01.01.2020;

CAPACITÀ ASSUNZIONALI ORDINARIE 2019 - Cessazioni 2019 (Dip. B7 > B3.)					
Capacità assunzionali residue 2018 - Cessazioni 2015 – 2017					
Voci - Cat. B3 - 36 ore settimanali	Trattamento Tabellare	Oneri	Totale	Quota utilizzabile dal 01.01.2010	Capacità Assunzionale
TOTALE COSTO	€ 17.493,23	€ 6.582,91	€ 24.076,14	100%	€ 24.076,14

TOTALE	CAPACITA'	ASSUNZIONALI	DAL	01.01.2019	€ 24.076,14
TOTALE	CAPACITA'	ASSUNZIONALI	DAL	31.10.2019	€ 24.076,14
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI					€ 48.152,28

Richiamate:

- la presente delibera di G.C. n. 12 adottata in data odierna con all'oggetto "ricognizione delle situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale anno 2019, rideterminazione della dotazione organica e piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021";
- deliberazione della G.C. n. 14 del 27.03.2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per gli anni 2019/2021;

Rilevato che:

- ✓ il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;
- ✓ le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- ✓ per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta, pertanto, quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 della L. n. 296/2006);
- ✓ nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- ✓ sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- ✓ nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali;
- ✓ la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge;
- ✓ la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con

orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 che ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, quale condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto che:

- la mancata ricognizione annuale comporta per le Amministrazioni l'impossibilità di assumere o instaurare qualsiasi tipo di rapporto di lavoro con qualsiasi tipologia contrattuale, pena la nullità di tali atti, e che la mancata attivazione delle procedure di mobilità comporta, per il dirigente, responsabilità disciplinare;
- la condizione di soprannumero si desume dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica e verificata l'insussistenza di tale condizione per il Comune di Girasole;
- i Responsabili del Servizio dell'Ente, hanno attestato ciascuno, con riferimento al settore di competenza, l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Ritenuto di approvare il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 che, tenuto conto degli obiettivi programmati, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative, individui le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento, strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di personale;

Ritenuto altresì di prevedere anche eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.) e di contenimento della spesa del personale;

Riscontrato che nel Comune di Girasole tale limite viene rispettato in quanto la spesa per il lavoro flessibile sostenuta per tale finalità nel 2009 è stata quantificata in €. 174.000,00 e la somma prevista per l'assunzione di un agente di polizia municipale per mesi 4 è contenuta all'interno della media del triennio quantificata in €.271.482,50 e la spesa del personale presunta per l'anno 2019 ammonta a €. 254.332,48;

Rilevato che:

- il 31 ottobre 2018 è cessata un'unità cat. B3 giuridica a tempo pieno e indeterminato;
- a decorrere dal 31.10.2019 è prevista la cessazione di un'altra, cat. B3 giuridica a tempo pieno e indeterminato;

Rilevato, altresì che allo stato attuale risulta vacante la seguente figura:

- n. 1 unità, cat. B3 posizione economica B7, assegnata al Servizio Tecnico;

che nel corso dell'anno si renderà vacante dal 31.10.2019 a seguito di collocamento a riposo:

- n. 1 unità, cat. B3 posizione economica B7, assegnata al Servizio Demografico;

ATTESO:

che, a seguito della ricognizione effettuata, anche di concerto con i Responsabili del Servizio, si ritiene opportuno trasformare a tempo parziale, max 32 ore settimanali, la figura del collaboratore amministrativo, Cat. B3, e assumere una nuova unità di categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato in quanto lo spazio assunzionale ammonta a €. 48.152,28 limite che in questa ipotesi non verrebbe superato in quanto l'assunzione di una figura cat. B3, (part - time max 32 ore) e una figura di cat. C, posizione economica C1, a tempo pieno e indeterminato comporta una spesa pari a € 46.931,55 inferiore rispetto al tetto massimo assunzionale;

l'ipotesi sopra indicata trattasi di scelta obbligata in quanto l'assunzione delle 2 nuove unità in sostituzione del personale collocato a riposo, a tempo pieno comporterebbe uno sfioramento del limite assunzionale non consentito per legge, pur essendo la spesa di personale inferiore alla media del triennio 2011/2013.

- ❖ contestualmente si rende necessario istituire una mobilità interna di categoria C da assegnare al Servizio demografico al fine di garantire la continuità del servizio e contestualmente istituire la nuova figura al fine di renderla autonoma nella gestione del servizio evitando inadempienze inefficienze e disservizi all'utenza;

Dato atto che:

- le modifiche di cui sopra si pongono nell'ottica di una migliore utilizzazione delle prestazioni dei dipendenti con diretti vantaggi per la qualità dei servizi resi e tali da accrescere il patrimonio professionale dei medesimi dipendenti;
- le succitate proposte di modifica della dotazione organica siano rispondenti alle necessità manifestate da questa Amministrazione Comunale di perseguire ed ottenere ottimali livelli di efficacia ed efficienza;

RITENUTO

- 1) di programmare per il triennio 2019/2021 la seguente assunzione di personale:

Anno 2019

- 1) assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3, posizione economica B3 a tempo parziale (max 32 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, delle procedure di mobilità e in caso di esito negativo mediante concorso pubblico per titoli ed esami;
- 2) istituire una mobilità interna di categoria C da assegnare al Servizio demografico, in modo da garantire la prosecuzione del servizio all'utenza;
- 3) assumere un vigile a tempo determinato (36 ore settimanali), per mesi 4, al fine di garantire una maggior controllo del territorio determinato dall'elevatissima affluenza di turisti nei mesi estivi;

Anno 2020

assunzione di n. 1, categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, delle procedure di mobilità e in caso di esito negativo mediante concorso pubblico per titoli ed esami;

Anno 2021

Nessuna assunzione prevista in attesa di una valutazione più attenta delle esigenze dell'Ente alla luce delle opportunità offerte dalla norma e delle risorse disponibili

Di significare che la Giunta Comunale si riserva di rivedere il piano del fabbisogno di personale in funzione sia di eventuali mutate esigenze di funzionalità dell'Ente, sia in relazione a nuove opportunità e/o vincoli derivanti da innovazioni normative in materia di personale, al fine di programmare le rimanenti capacità assunzionali;

Di attestare:

1. come da prospetto a firma del Responsabile del Servizio Economico -Finanziario che il Comune di Girasole nell'ambito del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021, assicura il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 quantificato in €.271.482,50 su una spesa del personale annua presunta per l'anno in corso, pari a €. 254.332,48 e conseguentemente un risparmio sulla media del triennio 2011/2013 di €. 17.150,02 dato dalla differenza (€.271.482,50 - 254.332,48);
2. ha garantito il rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2008 e precedenti (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e ha provveduto alla data odierna a trasmettere con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio (legge n. 232/2016);
3. l'Ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Con voti favorevoli e unanimi

DELIBERA

Di dare atto che la premessa parte integrante e sostanziale del presente dispositivo;

Di dare atto, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.Lgs. n.165/2001 come riscritto dall'art. 16 della L. n. 183/2011, che, sulla base delle attestazioni prodotte dai Responsabili citate nella parte narrativa, nell'Ente non sussistono situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;

Di rideterminare la dotazione organica, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, per le motivazioni di cui in premessa che si intendono qui integralmente riportate, nel modo seguente:

1° trasformazione a tempo parziale, max 32 ore settimanali, della figura del collaboratore amministrativo, categoria B3, posizione economica B3;

2° istituire una mobilità interna di categoria C da assegnare al Servizio demografico, in modo da garantire la prosecuzione del servizio all'utenza;

3° assunzione di n. 1 un vigilante a tempo determinato (36 ore settimanali), per mesi 4, al fine di garantire una maggior controllo del territorio determinato dall'elevatissima affluenza di turisti nei mesi estivi;

4° attivare e concludere la procedura per l'assunzione, con decorrenza 01.01.2019, di n. 1 unità categoria C resosi vacante a seguito della mobilità interna;

Di dare atto che la dotazione organica dell'Ente sarà suscettibile di variazioni e/o integrazioni in relazione alla eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni, gestioni associate o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Di approvare, per le motivazioni citate in premessa, il piano dei fabbisogni del personale per il triennio 2019/2021 nei termini sotto indicati:

Anno 2019

- 1) assunzione di n. 1 Collaboratore Amministrativo, categoria B3, posizione economica B3 a tempo parziale (max 32 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, delle procedure di mobilità e in caso di esito negativo mediante concorso pubblico per titoli ed esami;
- 2) istituire una mobilità interna di categoria C da assegnare al Servizio demografico, in modo da garantire la prosecuzione del servizio all'utenza;
- 3) assumere un vigilante a tempo determinato (36 ore settimanali), per mesi 4, al fine di garantire una maggior controllo del territorio determinato dall'elevatissima affluenza di turisti nei mesi estivi;

Anno 2020

Assunzione di n. 1 unità, categoria C, posizione economica C1, a tempo pieno (36 ore settimanali) e indeterminato previo espletamento, in conformità a quanto previsto dagli artt. 30, comma 2 bis, e 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001, delle procedure di mobilità e in caso di esito negativo mediante concorso pubblico per titoli ed esami;

Anno 2021

Nessuna assunzione prevista in attesa di una valutazione più attenta delle esigenze dell'Ente alla luce delle opportunità offerte dalla norma e delle risorse disponibili;

Di significare che la Giunta Comunale si riserva di rivedere il piano del fabbisogno di personale in funzione sia di eventuali mutate esigenze di funzionalità dell'Ente, sia in relazione a nuove opportunità e/o vincoli derivanti da innovazioni normative in materia di personale, al fine di programmare le rimanenti capacità assunzionali;

Di demandare ogni successivo adempimento inerente la presente deliberazione al Responsabile del procedimento dell'Ufficio personale;

Di trasmettere il presente atto alle Organizzazioni Sindacali firmatarie dei contratti collettivi nazionali di comparto e alle RSU;

Il presente verbale, letto ed approvato, viene così sottoscritto.

IL PRESIDENTE Dott. Congiu Gianluca	IL SEGRETARIO COMUNALE Dott. Giacomo Mameli
---	---

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Il Responsabile del Servizio
Murredda Maria Nina

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE (art. 49 T.U.E.L. n. 267/2000)

VISTA la proposta di deliberazione di cui all'oggetto, si esprime parere **Favorevole**

Il Responsabile del Servizio Finanziario
f.to Dott.ssa Murredda Maria Nina

Visti gli atti d'ufficio si

CERTIFICA

che la presente deliberazione diventa esecutiva decorsi 10 giorni dalla data di pubblicazione non essendo soggetta a controllo in quanto priva di contenuto dispositivo o meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 134, comma 3, T.U.E.L. n. 267/2000).

Girasole, 16/04/2019

Il Segretario Comunale
Murredda Maria Nina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

SI ATTESTA

che copia della presente deliberazione è stata affissa all'albo pretorio on-line del Comune per rimanervi 15 giorni consecutivi a partire dal **16/04/2019** (art. 124 T.U.E.L. n. 267/2000)

Girasole, 27/03/2019

f.to Murredda Maria Nina

Copia conforme all'originale, per uso amministrativo.

Girasole, _____

Il Responsabile del Servizio
f.to Murredda Maria Nina