

UNIONE DEI COMUNI DEL TERRALBESE – PROVINCIA DI ORISTANO

Pareri espressi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267/2000: Delibera G.U. n. 86 in data 23.12.2019.

OGGETTO: Aggiornamento e approvazione programmazione del fabbisogno del personale triennio 2019/2021.

Per la regolarità tecnica, si esprime parere: favorevole

Il Responsabile del Servizio Amministrativo
Sofia Murgia

Letto, approvato e sottoscritto

Il Presidente
Arch. Jr. Sandro Pili

Il Segretario
dott. Franco Famà

Certifico che la presente deliberazione trovasi in corso di pubblicazione ai sensi dell'art. 124 del D.Lgs. 267/2000, per quindici giorni con decorrenza dal 31.12.2019 al 15.01.2020.

Terralba, 31.12.2019

L'impiegato incaricato

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

Terralba,

L'impiegato incaricato



Unione dei Comuni del Terralbese

Provincia di Oristano

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA

N. 86 del 23.12.2019	OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2019/2021.
-------------------------	--

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventitre del mese di dicembre, con inizio alle ore 15,30 in Terralba presso l'Ufficio del Presidente, a seguito di avvisi scritti si è riunita la Giunta dell'Unione dei Comuni del Terralbese, composta dai Signori Sindaci:

	PRESENTI	ASSENTI
Pili Sandro	X	
Pintus Manuela	X	
Cera Emanuele	X	
Dore Anna Maria	X	
Santucci Andrea	X	

Presiede la seduta il Presidente Cera Emanuele.

Partecipa alla seduta il Segretario dott. Famà Franco.

LA GIUNTA

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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.»;

Visto l'art.1 c. 562 della L. 296/06 (Finanziaria 2007) e s.m.i. che prevede che gli enti non sottoposti al patto di stabilità (enti con popolazione inferiore a 1.000 abitanti e Unioni di Comuni), al fine di procedere a nuove assunzioni, verificano che la spesa di personale, con l'esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non superi il corrispondente ammontare

dell'anno 2008 o, in alternativa, dell'anno di costituzione, e possono procedere all'assunzione del personale nel limite del 100 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente, utilizzando anche i resti della capacità assunzionale maturata e non utilizzata dall'anno 2007 in poi;

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., pubblicate nella Gazzetta Ufficiale n°173 del 27.07.2018;
- 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;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo 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;

Visto l'art.6 c.6 del D.Lgs.165/2001 secondo il quale gli enti che non provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno del personale non possono assumere nuovo personale;

Vista l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L.114 del 11/08/2014, L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. 113/2016 convertito Legge 7 agosto 2016, D.L. 50/2017 convertito in legge 96/2017 (decreto Enti locali);

Dato atto che l'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, prevede che:

- *l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente sia il quinquennio precedente e non più il triennio (comma 1 lett. a);*
- *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.*

I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi».(comma 1 lett. b)

Preso atto che per le cessazioni intervenute nel 2018 e 2019 si attua un turnover pari al 100% del rispettivo valore per finanziare nuove assunzioni dall'esterno.

Considerato che in materia di resti assunzionali di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 la delibera n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito le seguenti indicazioni:

a) il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente inserito nell'art.4, comma 3, del D.L.78/2015, che ha integrato l'art.3 comma 5, del D.L.90/2014 è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto l'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

b) Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art.3, c.5, del D.L.90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;

Visti:

- l'art. 16 della L.183/2011 e l'art. 33 del D.Lgs 165/2001, che dispongono l'obbligo di procedere alla ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, prevedendo, in caso di inadempienza il divieto di instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;
- l'art. 27 comma 9 del DL 66/2017 secondo il quale la mancata attivazione della piattaforma di certificazione dei crediti determina il divieto di assunzioni;
- l'art. 6 comma 6 del D.Lgs. 165/2001 prevede che la mancata adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006 determina l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni.

Preso atto che:

- con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 30 del 24.05.2019 è stata effettuata la ricognizione annuale di eccedenze di personale, attraverso le certificazioni prodotte dai singoli responsabili apicali dell'Ente, conservate in atti, e tale ricognizione ha dato esito negativo;
- con deliberazione della Giunta Unione n. 31 del 24.05.2019 veniva programmato il fabbisogno del personale triennio 2019/2021.
- rimane tuttora vigente l'art. 9 della legge n. 243/2012, come modificata dalla legge n. 164/2016, in materia di concorso degli enti locali agli obiettivi di finanza pubblica, in base al quale gli stessi devono conseguire un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e le spese finali;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti vantati dai privati;
- è stato adottato il Piano di Azioni Positive in materia di pari opportunità per il triennio 2018/2020 (delibera di Giunta Unione n. 52 del 18.12.2017) senza il quale è fatto divieto alle P.A. di procedere all'assunzione di nuovo personale;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio della spesa di personale del 2008.

Rilevato a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2008 è pari a € 465.457,12 e che la spesa di personale di cui al c.557 – art. 1 – L.292/2006 per l'anno 2018 è stata di € 420.013,57 e in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2019-2021 tale dato si mantiene in diminuzione rispetto alla spesa del 2008.

Dato atto che con determinazione del Responsabile del Servizio Amministrativo dell'Unione dei Comuni del Terralbese n. 51 del 19.07.2019 si prendeva atto del collocamento a riposo a domanda per pensione anticipata quota 100, con decorrenza dal 01/01/2020, di n. 1 dipendente, istruttore direttivo Cat. D, posizione economica D6, ultimo giorno lavorativo 31.12.2019.

Ritenuto pertanto di procedere all'aggiornamento ed approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente, in coerenza con gli altri strumenti di programmazione economico finanziario dell'Ente per il triennio 2019-2021, secondo il seguente programma di assunzioni:

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2019:

- n. 2 agenti di polizia municipale cat. C part time tempo indeterminato 18 ore
- n. 2 agenti di polizia municipale cat. C tempo pieno e indeterminato da ricoprire mediante mobilità ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001 e mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020:

Assunzione n. 1 Cat. D Istruttore direttivo di vigilanza a tempo pieno e indeterminato in possesso della Laurea quinquennale, da ricoprire mediante mobilità obbligatoria ex art.

34-bis del d.Lgs. n. 165/2001 mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001 e , scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021:

- nessuna assunzione

Assunzioni a tempo determinato nel triennio 2019/2021 (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Dato atto che il margine assunzionale maturato con le cessazioni intervenute nel quinquennio precedente, inteso in senso dinamico, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento, come risulta dal prospetto Allegato B;

Dato atto che ai sensi delle Linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 la programmazione del fabbisogno del personale richiede l'approvazione della dotazione organica dell'Ente nella sua nuova accezione, e cioè la rappresentazione dell'attuale situazione di personale in forza e delle eventuali integrazioni necessarie al raggiungimento degli obiettivi assegnati dall'Ente.

Ritenuto pertanto di aggiornare i reclutamenti fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, approvando il nuovo schema di dotazione organica dell'Unione dei Comuni del Terralbese, secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato A).

Rilevato che il costo della dotazione organica così come delineata nel presente provvedimento, rientra nella programmazione finanziaria già esistente, in quanto prevede la sostituzione di posti già coperti dal punto di vista contabile, e pertanto si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006.

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi".

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro del comparto Regioni – autonomi e locali.

Preso atto del parere favorevole di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio, espresso ai sensi dell'art. 49 1° comma del T.U. – D.Lgs. n° 18/08/2000 n° 267.

Visto il parere positivo del Revisore Prot. 4814 del 23.12.2019.

Con voti **favorevoli e unanimi**, espressi nei modi e nelle forme di legge.

DELIBERA

La narrativa che precede s'intende interamente richiamata e conseguentemente:

Di aggiornare e approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021, di cui all'allegata tabella A, il piano delle assunzioni 2019, di cui all'allegata tabella B, secondo quanto riportato in premessa, e precisamente:

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2019:

n. 2 agenti di polizia municipale cat. C part time tempo indeterminato 18 ore

n. 2 agenti di polizia municipale cat. C tempo pieno e indeterminato

da ricoprire mediante esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2020:

- Assunzione n. 1 Istruttore Direttivo di vigilanza cat. D in possesso della Laurea quinquennale, da ricoprire mediante esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs.n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001, scorrimento graduatorie per assunzioni a tempo indeterminato di altri Enti, concorso pubblico.

Assunzioni a tempo indeterminato per l'anno 2021:

- nessuna assunzione

Di autorizzare per il triennio 2019/2021 le eventuali assunzioni a tempo determinato (compreso personale utilizzato ai sensi dell'art. 1 comma 557 legge 2011/2004) che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile.

Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa.