

COMUNU DE OLLASTA
Provìntzia de Aristanis

Bia de Casteddu, 20 – C.A.P. 09090 – Ollasta (OR)



COMUNE DI ALBAGIARA
Provincia di Oristano

Via Cagliari, 20 – C.A.P. 09090 – Albaggiara (OR)

☎ 0783/938002 – 📠 0783/938420 – C.F. 00070480959 – E-mail: comunediAlbaggiara@gmail.com

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.78 DEL 27/09/2018

OGGETTO:

DOTAZIONE ORGANICA E FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2019/2021

L'anno duemiladiciotto addì ventisette del mese di settembre alle ore diciotto e minuti quindici nella solita sala delle adunanze, previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente normativa, vennero per oggi convocati i componenti di questa Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Cognome e Nome	Presente
1. MARROCU MARCO - Sindaco	Si
2. DEDONI FABRIZIO - Vice Sindaco	Si
3. MALLOCI MAURIZIO - Assessore	Si
4. MALLOCI ARDUINO - Assessore	Si
Totale Presenti:	4
Totale Assenti:	0

Con l'intervento e l'opera del Segretario Comunale Signor FUSCO DANIELE il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti il Sig. MARROCU MARCO assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra indicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE sulla presente deliberazione sono stati espressi i pareri sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000 sostituito dall'art. 3, comma 1, lettera b), legge n. 213 del 2012) e più precisamente:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile dal Responsabile Sign.ra Pilloni Cecilia

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;
- 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. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 secondo il quale "Gli Enti Locali nel rispetto dei principi fissati dal presente Testo Unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale"

nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 6 del D.Lgs 165/2001 impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;
- L' art. 92, 1° comma, del D.Lgs 267/2000 che dispone testualmente: *"Gli enti locali possono costituire rapporti di lavoro a tempo parziale e a tempo determinato, pieno o parziale, nel rispetto della disciplina vigente in materia. I dipendenti degli enti locali a tempo parziale, purché autorizzati dall'amministrazione di appartenenza, possono prestare attività lavorativa presso altri enti";*
- la Legge 24.12.2004, n° 311 (Legge Finanziaria 2005) e in particolare l'art.1, comma 557, il quale stabilisce testualmente *"I comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti, i consorzi tra enti locali gerenti servizi a rilevanza non industriale, le comunità montane e le unioni di comuni possono servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza.";*
- la Legge 27.12.2006, n° 296 (legge finanziaria 2007) ed a tal fine, in particolare, il comma 562 dell'articolo unico, che recita testualmente *"Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008. Gli enti di cui al primo periodo possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558",* così come modificato dal comma 11 dell'art. 4-ter, D.L. 2 marzo 2012, n. 16, nel testo integrato dalla legge di conversione 26 aprile 2012, n. 44;
- il comma 79 e 121 dell'articolo 3 della la Legge 24 dicembre 2007, n°244 (legge finanziaria 2008), i quali disciplinano in materia di assunzioni presso gli enti locali, prevedendo specifiche disposizioni per il rispetto dei limiti di spesa, facendo salva la possibilità di avvalersi, comunque, di personale di altre amministrazioni anche per esigenze temporanee;
- l'art. 36 del D.Lgs. n° 165/2001, come modificato dal D.L. n°4/2006, convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge n°80/2006, dal precitato comma 79, art. 3 della stessa legge n°244/2007, e, da ultimo, dal l'art.49 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito in legge 6 agosto 2008, n. 133, in materia di assunzioni a tempo determinato e per esigenze temporanee ed eccezionali da parte delle pubbliche amministrazioni;
- la Legge 22 dicembre 2008, n°203 recante *"Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato "* (legge finanziaria 2009);
- l'art. 1, commi 424 e seguenti, della Legge 23.12.2014 n. 190 (legge di stabilità per l'anno 2015) a mente del quale le Regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano, a pena di nullità, le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie del personale di area vasta;
- L'art.14 del CCNL del 22.1.2004 che consente agli enti locali la possibilità di avvalersi di personale di altri enti ed amministrazioni del medesimo Comparto Regioni-Autonomie Locali, nel rispetto delle precise condizioni e modalità ivi stabilite;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Considerato che, come prevede l'art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, dovevano essere definite con decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del D.Lgs. 75/2017;
- in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dal richiamato decreto, si applica a decorrere dal 30/3/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo;

Visto che con comunicato del 9/5/2018 il Ministro per la Semplificazione e la P.A. ha pubblicato le linee di indirizzo di cui sopra;

Visto il D.P.C.M. del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato in G.U. n. 173 del 27.07.2018, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- articolo 1, comma 562, legge n. 296/2006 e s.m.i (Legge Finanziaria 2007): **per gli enti che non erano soggetti al patto di stabilità (comuni fino a 1.000 abitanti, unioni dei comuni e comunità montane)** la spesa del personale deve essere inferiore a quella del 2008;
- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007): **per gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno:** riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'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;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- 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;
- Attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- Approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);

Tenuto conto delle seguenti vigenti norme che disciplinano il turn over:

- comma 562 legge n. 296/2006: Per i comuni fino a 1000 abitanti, per le unioni dei comuni e per le comunità montane (cioè per gli enti che non erano assoggettati ai vincoli del patto di stabilità) è possibile dare corso ad una assunzione per ogni cessazione avvenuta nel precedente anno;
- dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con L. 114/2014, come modificato dal D.L. n. 78/2015, convertito con L. n. 125/2015, il quale prevede che gli enti locali sottoposti al patto di stabilità, potevano procedere ad assunzioni di personale secondo determinati limiti di spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente e che, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, per la quota non utilizzata;
- dell'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005, Legge 311/2004, in vigenza di disposizioni che stabiliscono limitazioni alle assunzioni di personale sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione;
- della circolare F.P. n. 4/2008, del parere F.P. 19 marzo 2010 n. 13731, della Corte dei Conti – Sez. Autonomie deliberazione 9.11.2009 n. 21, nonché della Corte dei Conti sez. Reg. di controllo per la Lombardia n. 314/2011, che hanno precisato che la mobilità ha carattere neutro rispetto ai parametri di calcolo assunzioni/cessazioni previsti dalle normative di finanza pubblica, al ricorrere delle seguenti condizioni: che la mobilità si svolga tra enti del comparto e che avvenga fra amministrazioni entrambe sottoposte al regime vincolistico in tema di assunzioni a tempo indeterminato;
- del Dipartimento della Funzione pubblica, che, con circolare dell'11 aprile 2005, ha previsto nel caso in cui l'amministrazione intenda ricoprire il posto vacante mediante mobilità volontaria, non si rende necessaria la comunicazione di cui all'art. 34 bis, del D.Lgs. 165/2001;

Vista la delibera di G.C. n. 77 in data odierna, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili apicali, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2019, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di 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:
 - spesa anno 2008 - L. n. 296/2006 per i comuni non soggetti al patto di stabilità:
 - spesa media triennio 2011/2013 - art. 1, commi 557 -- e 562 -- comuni soggetti al patto di stabilità;
- 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 (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- 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;

Visti i prospetti allegati;

Ritenuto opportuno approvare pertanto l'allegato 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, comprensivo dell'indicazione delle risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel rispetto del limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle predette facoltà assunzionali, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.), la cui somma non supera la spesa potenziale massima consentita dalla legge;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Richiamato il nuovo CCNL 2016 – 2018, sottoscritto in data 21/5/2018;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

All'unanimità dei voti espressi dai presenti

DELIBERE

DI RECEPIRE le premesse come parte integrante e sostanziale del dispositivo del presente provvedimento;

DI APPROVARE, per le motivazioni indicate in premessa, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2019/2021, così come indicato nelle schede allegate;

DI DARE ATTO che:

- la presente programmazione rispetta i limiti previsti dalla normativa vigente richiamata in premessa;
- la ricognizione sull'eventuale soprannumero e/o eccedenze di personale avvenuta con deliberazione G.C. n. 77 in data odierna ha avuto esito negativo;
- a norma dell'art. 48 comma 1 del D.Lgs. 11 aprile 2006, è stato approvato il Piano triennale delle Azioni Positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto possano impedire la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne e che favoriscano il riequilibrio della presenza femminile nelle attività e nelle posizioni gerarchiche e che comunque, al momento, rispetta le disposizioni di cui al D.Lgs. 11 aprile 2006 "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246";
- l'Ente non versa in situazione strutturalmente deficitaria e non presenta condizioni di squilibrio;
- dal presente atto non derivano spese superiori alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021;
- vengono osservate le disposizioni previste dalla vigente normativa sulla riduzione dei costi del personale in quanto la relativa spesa non supera quella sostenuta nel 2008;
- vengono rispettati i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'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;
- la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 viene formulata nel rispetto della vigente normativa ed è finalizzata ad obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

DI DARE ATTO inoltre che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei relativi capitoli destinati alla spesa di personale iscritta nel bilancio di previsione per il triennio 2019/2021;

DI INFORMARE della presente programmazione, le rappresentanze sindacali, ai sensi dell'art. 7 del C.C.N.L.;

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;

Con separata palese unanime votazione **DICHIARARE** la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000

Letto, confermato e sottoscritto
Il Sindaco
F.to : MARROCU MARCO

Il Segretario Comunale
F.to : FUSCO DANIELE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

N _____ del Registro Pubblicazioni

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per 15 giorni consecutivi con decorrenza dal 01/10/2018 al 16/10/2018 , come prescritto dall'art.124, 1° comma, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

ALBAGIARA, lì _____

Il Responsabile delle Pubblicazioni
F.to:

E' copia conforme all'originale, in carta semplice, per uso amministrativo.

lì, _____

Il Responsabile delle Pubblicazioni
F.to:

DICHIARAZIONE DI ESECUTIVITA' DIVENUTA ESECUTIVA IN DATA _____

☐ Perché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, 4° comma, D.Lgs 18 agosto 2000, n. 267)

Il Segretario Comunale
DANIELE FUSCO