



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 147 del 20-12-2019

Oggetto: Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022, ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.

Il giorno venti dicembre duemiladiciannove, con inizio alle ore 10:15, nella sala Giunta del Municipio di Mogoro in Via Leopardi 8, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Broccia Sandro	Sindaco	P
Broccia Luisa	Assessore	P
Gallus Serenella	Assessore	A
Cau Donato	Vice Sindaco	P
Murroni Stefano	Assessore	A

Presiede la seduta il Sindaco Sandro Broccia

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Cristina Corda

Il Sindaco pone in discussione la seguente proposta:

LA GIUNTA

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

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

Richiamata la delibera di G.M. N. 50 del 14/05/2019, con la quale è stata rideterminata la struttura organizzativa dell'ente in applicazione del CCNL 21/05/2019.

Richiamata la delibera di G.M. 101 del 01/10/2019, con la quale è stato approvato il piano di fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021.

Richiamata la delibera n. 130 del 26/11/2019, con la quale si approvava il fabbisogno del personale con rapporto di lavoro flessibile dell'ufficio di piano, per la gestione associata dei servizi del plus Home care e Pon inclusione non soggetti ai vincoli di finanza pubblica in quanto finanziate con fondi europei e altri fondi specifici finanziati dalla regione e dall'Inps.

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n.183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, 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.

Viste le attestazioni dei Responsabili dei servizi, da cui si evince 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.

Dato atto che non vi sono modifiche alla dotazione organica da apportare col presente atto, e ritenuto pertanto dover confermare il fabbisogno del personale approvato con la suddetta delibera del 01/10/2019, dando atto che non sono previste ad oggi nuove assunzioni tranne quelle già programmate col piano assunzioni 2019, le cui procedure di reclutamento sono in corso.

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

- delibera di giunta n. 101 del 01/10/2019 che ha da ultimo rideterminato la dotazione organica; e approvato il piano dei fabbisogni di personale del precedente triennio, anni 2019/2021;
- delibera di consiglio n. 19 del 30/07/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Documento unico di Programmazione per il triennio 2020-2022;
- delibera di consiglio n. 3 del 28/02/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata approvato il Bilancio di previsione anni 2019/2021;
- delibera di giunta n. 60 del 18/06/2019, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione e il Piano degli obiettivi per l'anno 2019 a valere come Piano della Performance, conformemente alle disposizioni di cui all'art. 10 del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150;
- delibera di giunta n. 29 del 28/03/2017, esecutiva ai sensi di legge, con la quale ha approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità, relativo al triennio 2017/2019, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D.Lgs. 11/4/2006 n. 198.

Ritenuto opportuno pertanto, confermare il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020/2022, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato alla presente delibera.

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.

Atteso che con proprio parere, Prot. n. 15465 del 19.12.2019, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente.

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267.

Unanime

DELIBERA

La premessa fa parte integrante della presente delibera.

Di dare atto che a seguito della verifica effettuata dai Responsabili della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e 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'allegata consistenza dei dipendenti e confermare il piano del Fabbisogno per l'anno 2020/2022, come da delibera n. 101 del 01/10/2019.

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

Di trasmettere il presente atto alle organizzazioni sindacali.

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

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

Ai fini della Regolarita' Tecnica si esprime parere: Favorevole

Data: 19-12-2019

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

Ai fini della Regolarita' Contabile si esprime parere: Favorevole

Data: 19-12-2019

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

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
f.to Sandro Broccia

Il Segretario Comunale
f.to Dott.ssa Cristina Corda

La deliberazione è in pubblicazione sull'albo pretorio on-line del Comune www.comune.mogoro.or.it per quindici giorni, dal 23-12-2019 al 07-01-2020 reg. n. 1887.

L'impiegato incaricato
f.to Testoni Claudia

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

Mogoro, 23-12-2019

L'impiegato incaricato

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020 – 2022

PREMESSA

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

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

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

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

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

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

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

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

Nelle suddette Linee di indirizzo si precisa che:

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

- ✓ spese connesse a eventuali procedure di mobilità.

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

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

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

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

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

1.1 La struttura organizzativa

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

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

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

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

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

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

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

Dipendenti in servizio

Alla data odierna risultano in servizio n. 23 dipendenti a tempo indeterminato oltre il Segretario comunale (in convenzione con i Comuni di Baresa e Siris), come meglio specificato nella tabella sottostante:

Categoria	Dipendenti in servizio	Note
D	4	
C	11	
B	7	
A	1	

2. SPESE DI PERSONALE E CAPACITA' ASSUNZIONALI

2.a La spesa di personale

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

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

2.b Spesa di personale a tempo determinato

Ai sensi dell'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e s.m. e i., a decorrere dall'anno 2011 gli enti locali, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Ai sensi del medesimo articolo e comma di legge *“Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009”* come ribadito dalla Sezione Autonomie Locali della Corte dei Conti nell'adunanza del 29.1.2015.

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

Si Conferma il fabbisogno già approvato con la delibera n.101 del 01/10/2019.

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

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

2.d Capacità assunzionali 2020 e 2022

Considerata la recente evoluzione normativa sull'argomento, la capacità assunzionale 2020 e 2022 potrà essere definita solo a seguito dell'emanazione dell'apposito decreto ministeriale di cui all'art. 33, comma 2 D.L. 34/2019. Alla data odierna non sono comunque previste assunzioni, tranne quelle già programmate nel piano assunzioni 2019, le cui procedure di reclutamento sono in corso.

3. FABBISOGNO DI PERSONALE

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

3.3 Programmazione assunzioni flessibili anni 2020-2021-2022

Per il 2020 si prevede il ricorso a personale di altre amministrazioni (ex art. 1, comma 557 L. 311/2004, ovvero ex art. 14 CCNL, ovvero ex art. 92 D.Lgs. 267/2000) nelle more dell'espletamento delle procedure concorsuali o per fronteggiare altre situazioni di carenza di personale che si dovessero verificare.

Istruttore di vigilanza 6 ore settimanali ex art. 1, comma 557 L. 311/2004,
Assistente sociale Cat. D.

4. DOTAZIONE ORGANICA CON RELATIVI COSTI

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

CAT.	PROFILO	POSTI COPERTI	POSTI DA RICOPRIRE	MODALITA' RECLUTAMENTO	COSTO
D	Istruttore direttivo amm.vo finanziario	1			32.416,23
D	Istruttore direttivo contabile		1	Concorso(in fase di espletamento)	32.416,23

D	Istruttore direttivo tecnico	1			32.416,23
D	Istruttore direttivo assistente sociale	1	1	Mobilità volontaria ex art. 30 D.lgs. 165/2001 riservata a personale in servizio presso altra PA soggiacente a limitazioni in materia di personale ed in possesso di identico profilo professionale	32.416,23
D	Istruttore direttivo di vigilanza	1			28.814,43
C	Istruttore amm.vo contabile	7			208.549,39
C	Istruttore tecnico geom.	2			26.585,54
C	Istruttore di vigilanza	2	1 (part time 50%)	Concorso(in fase di espletamento)	45.834,13
B3	Collaboratore tecnico disegnatore	1			27.917,98
B3	Operaio specializzato		1	Concorso(in fase di espletamento)	27917,98
B3	Collaboratore amministrativo	2			55.835,96
B	Collaboratore amministrativo	4			105.640,04
A	Operatore tecnico	1			18.482,72
	TOTALE	23	4		

RIEPILOGO

CAT.	POSTI COPERTI	POSTI DA RICOPRIRE	COSTO
D	4	2	190.895,46
C	11	1	343.763,13
B3	3	1	111.671,93
B	4	0	105.639,98
A	1	0	24.984,94
TOTALE	23	4	776.954,44