

# Unione dei Comuni Alta Marmilla

Provincia di Oristano

**Oggetto: Parere su Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 - piano annuale delle assunzioni 2021 e dotazione organica funzionale dell'Unione.**

## **Il Revisore,**

**Vista** la proposta di deliberazione avente ad oggetto: ricognizione della presenza di personale in sovrannumero e delle condizioni di eccedenza per l'anno 2021. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021/2023 - piano annuale delle assunzioni 2021 e dotazione organica funzionale dell'Unione.;

**Vista** la precedente delibera G.U. n. 94 del 23-12-2019 recante "Ricognizione della presenza di personale in sovrannumero e delle condizioni di eccedenza per l'anno 2020. Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 - piano annuale delle assunzioni 2020 e dotazione organica funzionale dell'Unione", con la quale è stato stabilito l'assetto organizzativo-funzionale e l'organico in servizio nell'ente a far data dal 01.01.2020, in funzione delle esigenze connesse allo svolgimento delle funzioni e dei servizi gestiti in forma associata, tenuto conto delle capacità di spesa e assunzionali cedute dai Comuni aderenti all'Unione;

**Viste** le delibere dell'Assemblea dei Sindaci:

- n. 8 del 30.05.2018, con cui si è preso atto della consistenza della dotazione del personale dell'Unione riconosciuta inadeguata per far fronte ai servizi in essere e a quelli di prossima programmazione, e sono stati condivisi i criteri in base ai quali i Comuni sono chiamati a contribuire con proprio personale ovvero con cessione della propria capacità assunzionale e di spesa al reclutamento delle risorse umane da parte dell'Unione;
- n. 33 del 12.11.2018, con la quale sono state approvate le risultanze dello studio sulla dotazione organica funzionale dell'Unione svolto dalla soc. Dasein Srl all'uopo incaricata, e dunque i criteri di contribuzione dei Comuni associati ai fini del soddisfacimento del fabbisogno del personale della stessa Unione nonché i meccanismi di compensazione;
- n. 4 del 21.01.2019 di approvazione dei criteri di riparto della spesa di personale dell'Unione di Comuni Alta Marmilla;

**Viste** le delibere della Giunta:

- n. 41 del 27.08.2018, con la quale è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020;
- n. 44 del 11.09.2018, con cui è stato approvato, in via provvisoria, il funzionigramma e la dotazione organica funzionale dell'Unione, necessaria per garantire l'organizzazione e la gestione efficace ed efficiente dei servizi e delle funzioni esercitati in forma associata, che ricalca l'assetto organizzativo minimo definito nelle more di una complessiva rivisitazione del modello di regolamento di organizzazione dell'Unione, articolato nelle seguenti distinte Aree Funzionali:
  1. Area ambiente e attività produttive (servizi: rifiuti con le diverse frazioni, tutela del Paesaggio, SUAPE, etc.);
  2. Area tecnica (servizi: tecnici, Centrale di Committenza, PIP, viabilità rurale, etc.);

3. Area affari giuridici (servizi: amministrativo, affari legali, mense e trasporti, nucleo di valutazione, gestione giuridica personale, piattaforma informatica, manifestazioni culturali, segreteria, etc.);
4. Area affari economici (servizi: ragioneria, economato, gestione economica personale, tesoreria, etc.);

– Visti:

- - lo Statuto dell'Unione "Alta Marmilla", approvato con delibera A.d.S. n. 1 del 27.06.2007, modificato con delibera A.d.S. n. 4 del 10.02.2017;
- - il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con delibera della Giunta n. 17 del 25.02.2019;

**Viste** le precisazioni espresse dalla Corte dei Conti, sezione Autonomie, deliberazione n. 20/2018, secondo cui nelle Unioni dei Comuni costituite per l'associazione obbligatoria delle funzioni fondamentali (ex art. 14, comma 28, del D.L. n. 78/2010), le spese di personale (e, a monte, le facoltà assunzionali) sono considerate in maniera cumulata fra gli enti coinvolti, con la possibilità di una compensazione reciproca;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, fa riferimento esclusivamente ai Comuni e pertanto non è applicabile anche alle Unioni di Comuni;

**Dato atto** che il fabbisogno di personale per il funzionamento dell'Ente Unione può essere assumere anche attraverso il reclutamento diretto da parte dell'Ente Unione in funzione delle proprie facoltà assunzionali;

**Vista** la nota prot. n. 22350 del 22/07/2020 dell'Assessorato regionale degli enti locali, finanze ed urbanistica - Servizio enti locali (ns. prot. n. n. 2622 del 22-07-2020), che in risposta ad una specifica richiesta dell'Unione diretta a chiarire gli spazi assunzionali e/o di spesa utilizzabili, precisa che la stessa, al fine di programmare il fabbisogno di personale con la previsione di una dotazione organica stabile, deve tener conto della capacità assunzionale di questa ovvero dei Comuni che la costituiscono, mentre per la quanto attiene la copertura della spesa, laddove intervenissero cessazioni, potrà far riferimento, oltre alle risorse proprie, a quelle trasferite annualmente attraverso il Fondo Unico, in conto Gestioni Associate, di cui all'art. 16 della Legge Regionale 2/2016;

**Vista**, al riguardo, la normativa applicabile in materia di personale delle Unioni di Comuni, e precisamente:

Art. 6 co. 10 Legge Regionale 5 marzo 2008, n. 3 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (Legge finanziaria 2008)*;

Art. 1 co. 27 Legge Regionale n.7 del 21 gennaio 2014 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (legge finanziaria 2014)*.

Art. 30 co. 5 Legge Regionale 9 marzo 2015, n. 5 *Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale della Regione (legge finanziaria 2015)*.

Artt. 14 e 16 Legge Regionale 4 febbraio 2016, n. 2 *Riordino del sistema delle autonomie locali della Sardegna*.

**Visto** che le spese per il reclutamento di personale effettuato in esecuzione della presente programmazione sono quantificate in complessivi € 173.370,51, di cui:

- € 46.155,51 per le assunzioni a tempo indeterminato;
- € 87.147,59 per le assunzioni flessibili, nel rispetto del tetto di spesa ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 per quelle soggette a tale limite, da finanziarsi mediante cessione della relativa capacità assunzionale a tempo determinato da parte dei Comuni dell'Unione;

- € 40.067,42, quale rimborso ai Comuni di appartenenza dei lavoratori in utilizzo, in ragione delle ore settimanali assegnate presso l'Unione, per la contribuzione al funzionamento dei servizi associati;
- il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 "Testo unico delle Leggi sull'ordinamento delle Autonomie Locali";

**Visto** che l'Unione rispetta il limite di spesa del personale e non presenta condizioni di eccedenza di personale in relazione alla situazione finanziaria;

**Verificato che** la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza è determinata dall'impossibilità per l'Ente di rispettare i vincoli della spesa di personale dettati dal legislatore in base alla dimensione dell'Ente per il tetto di spesa del personale (cioè l'anno 2008 per gli enti non soggetti alle norme in materia di pareggio di bilancio e l'anno precedente per gli altri enti);

**Visto** lo statuto dell'Unione;

**Visto** Il Bilancio Di Previsione 2020-2022;

**Visto** il vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta dell'Unione n. 17 del 25.02.2019

**Visti** i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

**esprime Parere Favorevole**

sulla suddetta proposta di deliberazione.

Sanluri, 28 Dicembre 2020

IL REVISORE  
Dott. ssa Maria Antonella Ardu

---