



COMUNE DI ORISTANO

Comuni de Aristanis

Piazza Eleonora d' Arborea n° 44, 09170

www.comune.oristano.it

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

(N. 197 DEL 25/10/2018)

OGGETTO: REVISIONE DOTAZIONE ORGANICA, RICOGNIZIONE ANNUALE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE ED APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE – ANNI 2019-2020 - 2021.

L'anno **2018** il giorno **25** del mese di **ottobre** nella sala delle adunanze del Comune, alle ore **16:00** si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone:

Cognome e Nome	Carica	Presente / Assente
LUTZU ANDREA	Sindaco	Presente
SANNA MASSIMILIANO	Assessore	Presente
LICHERI GIANFRANCO	Assessore	Presente
LOI FRANCESCA	Assessore	Presente
PINNA FRANCESCO ANGELO	Assessore	Presente
TARANTINI MARIA GIUSEPPINA	Assessore	Presente
ZEDDA STEFANIA	Assessore	Presente

Presenti: 7

Assenti: 0

Con la partecipazione del Segretario Generale MELE LUIGI

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, assume la presidenza dichiarando aperta la seduta ed invita i partecipanti a deliberare sull'oggetto sopracitato.



La Giunta Comunale

Su proposta dell'Assessore al Personale

Premesso che:

- in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA”* emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare: a) *“... 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”* (art.4 comma 2); b) *“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”* (art.4, comma 3); c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di



personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

- entro sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo (ossia entro il 25/09/2018) le pubbliche amministrazioni debbano adottare la nuova programmazione del personale e, in difetto, l'apparato sanzionatorio disposto dall'art.6, comma 6, del novellato d.lgs.165/01 consiste nel divieto di assumere nuovo personale, medesima sanzione è, inoltre, disposta in presenza del mancato rispetto dei vincoli finanziari e la non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP (articoli 6 e 6-ter, comma 5, del decreto legislativo n. 165 del 2001). L'Art. 22, comma 1, del d.lgs.75/2017 prevede che *“... In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”*, mentre le linee di indirizzo del decreto ministeriale prevedono che *“la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”*, precisando quindi che *“Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati”*.

Rilevato che ai fini della coerenza con le linee di indirizzo l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- a) in data 07/06/2018 verbale 22/2018 in sede di conferenza dei dirigenti è stato richiesto ai dirigenti la proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e



COMUNE DI ORISTANO

all'occorrenza future, indicando per ogni profilo professionale richiesto: a) le competenze in relazione alle conoscenze, alle capacità e alle caratteristiche comportamentali ricercate, al fine di meglio calibrare la scelta dei candidati; b) la distinzione del tipo di approvvigionamento se a tempo indeterminato o flessibile anche in funzione dell'evoluzione normativa, ovvero delle nuove tecnologie richieste in termini di specializzazione, del Settore di riferimento, verificando come tale personale sia necessario al raggiungimento degli obiettivi strategici e/o operativi dell'ente come definiti nel piano della performance; c) l'obbligo di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. 165/01; d) puntuale indicazione di servizi da esternalizzare o internalizzare motivando puntualmente le ragioni di tali scelte, in funzione dell'economicità, efficienza e qualità dei servizi;

b) ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il responsabile delle risorse umane ha:

a) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011-2013 (Allegato A);

b) elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 (Allegato B);

c) ha calcolato le capacità assunzionali secondo la normativa vigente indicando per l'anno 2019 l'importo pari ad € 327.621,76, mentre per le capacità assunzionali del personale flessibile l'importo utilizzato risulta pari ad € 899.041,00 a fronte di una capacità di spesa massima pari ad €1.088.744,19;

d) il limite della spesa nel bilancio di previsione per l'anno 2019 e per l'anno 2020 risulta pari ad € 10.269.454,02 mentre per l'anno 2021 si resta in attesa di definire l'importo con il prossimo bilancio di previsione 2019-2021 l'importo da inserire.

Ritenuto, pertanto, di procedere nella programmazione 2019-2021 al potenziamento delle seguenti attività Vigilanza, Amministrativa e Contabile, tecnica, con individuazione delle seguenti professionalità necessarie a rinforzare i settori che presentano particolari obiettivi sia strategici sia operativi indicati in modo particolare nel piano della performance.

Preso atto della necessità di definire il piano dei fabbisogno del personale prevedendo il seguente piano assunzionale per il periodo 2019-2021:

Anno 2019 individuazione delle seguenti figure professionali nr 1 agente cat.



COMUNE DI ORISTANO

C, nr 4 istruttori amministrativi Cat. C, nr 5 istruttori tecnici Cat. C (di cui 3 per stabilizzazione), nr. 1 Assistente Sociale Cat. D, nr 1 istruttore direttivo amministrativo trasformazione P.T. 50% Cat. D, nr 2 Istruttori direttivi amministrativi Cat. D, nr 1 Istruttore direttivo tecnico, da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti/presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali.

Anno 2020 individuazione delle seguenti figure professionali nr 2 agenti cat. C, nr 1 istruttore tecnico Cat. C, da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti/presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali.

Anno 2021 individuazione delle seguenti figure professionali nr 1 istruttore tecnico Cat. C, nr 1 Istruttore direttivo tecnico Cat. D, da acquisire a tempo indeterminato, ricorrendo alla mobilità volontaria, obbligatoria e successivamente, in caso di esito negativo mediante scorrimento delle graduatorie esistenti/presso altre amministrazioni ovvero mediante concorso pubblico nel rispetto dei principi stabiliti dalle linee guida ministeriali.

Accertato che le risorse economiche necessarie trovano adeguata capienza nelle risorse stanziare nel bilancio di previsione per gli anni 2019 e 2020 mentre per l'anno 2021 la programmazione dovrà essere definita in coerenza con il prossimo bilancio di previsione.

Considerato che la presente programmazione del personale dovrà essere contenuta quale integrazione al documento unico di programmazione, cui si rinvia per i necessari criteri di dettaglio con successiva deliberazione che dovrà essere adottata dal Consiglio Comunale.

Vista la preventiva informazione alle OO.SS. inviata tramite nota n. 52543 del 28.09.2018.

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, espressi dal Dirigente del Settore Programmazione, Gestione delle Risorse, Servizi Culturali e Servizi alla Persona Dr.ssa Maria Rimedia Chergia, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18/08/2000 n. 267, allegati alla proposta di deliberazione.

Visto il parere dell'Organo di revisione contabile contenuto nel verbale n. 29 del 22.10.2018, acquisito al protocollo dell'Ente in data 23.10.2018, n. 57821 che ha certificato la compatibilità delle spese di personale con i vincoli di bilancio e di finanza pubblica e sulla coerenza con le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica del 8 maggio 2018.

Con votazione unanime palese

Delibera



COMUNE DI ORISTANO

- 1)** Di prendere atto dei calcoli effettuati dal responsabile delle risorse umane, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima assuntibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2019 e 2021, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013.
- 2)** Di precisare che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter: a) formulazione delle proposte da parte della dirigenza dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie; b) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile; c) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco; d) della necessità di dover procedere alla definizione di una nuova macro struttura dell'ente al fine di semplificare ed accorpare i servizi.
- 3)** Di approvare il seguente quadro assunzionale per gli anni 2019 e 2021 rinviando le assunzioni dell'anno 2021 una volta approvato il bilancio di previsione 2019-2021 in fase di approvazione al fine di poter verificare le capacità finanziarie assuntibili nel bilancio di previsione per il citato anno:
 - a)** procedere per l'anno 2019 alle seguenti assunzioni di personale esterno: 1) previa mobilità volontaria ed obbligatoria che riguardano le seguenti figure professionali e categorie professionali: nr 1 agente cat. C, nr 4 istruttori amministrativi Cat. C, nr 2 istruttori tecnici Cat. C, nr. 1 Assistente sociale Cat. D, nr 1 istruttore direttivo amministrativo trasformazione P.T. 50% Cat. D, nr 2 Istruttori direttivi amministrativi Cat. D, nr 1 Istruttore direttivo tecnico a tempo indeterminato tenendo conto delle assunzioni in via prioritarie del personale part time assunto all'origine con tale forma di contratto di lavoro con trasformazione a tempo pieno; 2) procedere alla stabilizzazione del personale precario 3 istruttori tecnici; 3) procedere ad assunzioni di personale con lavoro flessibile per le seguenti necessità temporanee per la Gestione del Plus, del Servizio Tributi, del Servizio Edilizia privata e del potenziamento del Servizio di vigilanza estiva, ricorrendo anche alle graduatorie esterne di personale a tempo indeterminato rinvenibile nelle



graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento; 4) destinare una quota non superiore al 20% a verticalizzazione del personale con il seguente profilo professionale nr. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, nr. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D;

b) procedere per l'anno 2020 alle seguenti assunzioni di personale esterno: 1) previa mobilità volontaria ed obbligatoria che riguardano le seguenti figure professionali e categorie professionali: nr 2 agenti cat. C, nr 1 istruttore tecnico Cat. C, 2) procedere ad assunzioni di personale con lavoro flessibile per le seguenti necessità temporanee per la Gestione del Plus, del Servizio Tributi, del Servizio Edilizia privata e del potenziamento del Servizio di vigilanza estiva, ricorrendo anche alle graduatorie esterne di personale a tempo indeterminato rinvenibile nelle graduatorie a tempo indeterminato presenti nell'ente o in altri enti del comparto previa definizione di specifici accordi con le amministrazioni di riferimento.

4) Di dare atto che per l'anno 2021 si prevedono assunzioni di personale esterno: 1) previa mobilità volontaria ed obbligatoria che riguardano le seguenti figure professionali e categorie professionali: nr 1 Istruttore Tecnico cat. C, nr. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D, rinviando le assunzioni previste per il 2021 una volta approvato il bilancio di previsione 2019-2021

5) Di rinviare al Documento Unico di Programmazione tutte le informazioni essenziali e di dettaglio previste dalla normativa.

Delibera, altresì, a voti parimenti unanimi di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del D.Lgs. 18.8.2000 nr. 267, in considerazione del previsto apparato sanzionatorio in mancanza dell'approvazione di tale documento entro un periodo ristretto (60 giorni) tenuto conto di vari adempimenti previsti nelle linee di indirizzo del decreto del Ministero per la pubblica amministrazione pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.172 del 27/07/2018 ed efficace d tale data

MARIA RIMEDIA CHERGIA/SALVATORE BALDINO

sd

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Sindaco
LUTZU ANDREA

Il Segretario Generale
MELE LUIGI