

CONSORZIO PER LA PUBBLICA LETTURA "SEBASTIANO SATTA" NUORO

Deliberazione del Commissario n. 11 del 26 .10. 2021

Approvazione della dotazione organica e aggiornamento del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2021-2023

L'anno duemilaventuno, il giorno 25 del mese di ottobre , alle ore 12:30, nella sede centrale del Consorzio per la Pubblica Lettura "Sebastiano Satta", alla presenza del Dirigente dott. Pasquale Mascia, che svolge anche le funzioni di Segretario,

IL COMMISSARIO (Poteri del Consiglio Direttivo)

VISTO il decreto del Presidente della Regione n. 99 del 2 novembre 2017 che nomina il Dottor Paolo Piquereddu Commissario regionale per la reggenza del Consorzio per la pubblica lettura "Sebastiano Satta" esercitando le funzioni dell'assemblea, del consiglio direttivo e del presidente;

VISTI lo Statuto del Consorzio approvato con Deliberazione della Giunta Regionale n. 32/9 del 15/07/1985, Decreto Presidente della Giunta n. 153 del 30/10/1985 e il Regolamento di Organizzazione e Individuazione dei Servizi, approvato dal Consiglio Direttivo del Consorzio con deliberazione n. 2 del 16.02.2000 e le successive integrazioni;

PREMESSO che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale degli enti;

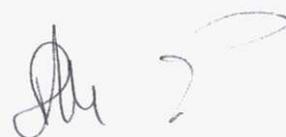
VISTO l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal D.Lgs 25 maggio 2017, n. 75:

«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 il D.lgs. 25/05/2017 n. 75 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche (c.d. "Decreto Madia");

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;



CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 173 del 27.07.2018;

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;

VISTA la determinazione dirigenziale n. 7 del 29/01/2021, con la quale questa Amministrazione ha proceduto ad assolvere a tale adempimento, dalla quale non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs.n.165/201es.mi,;

RITENUTO pertanto di procedere all’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;

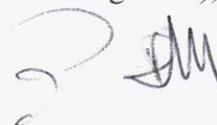
VISTO che l’art. 14-bis, D.L. 4/2019 – come introdotto in sede di conversione – prevede le seguenti modifiche all’art. 3, D.L. 90/2014;

- l’estensione a cinque anni del periodo di utilizzo dei resti delle capacità assunzionali, con riferimento alle percentuali di capacità assunzionale esistenti nei singoli esercizi;
- al comma 5sexies dell’art. 3 del D.L. 90/2014 “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”;

VISTO l’art. 33 del Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019, cosiddetto “Decreto Crescita”, convertito in Legge n. 58 del 28/6/2019 e il D.P.C.M. 17/3/2020 pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.4.2020 che prevedono per i Comuni nuove regole per l’assunzione di personale, superando il concetto di capacità assunzionale sostituendolo alla necessità che la “spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non deve essere superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell’anno precedente a quello in cui viene prevista l’assunzione;

CONSIDERATO che le disposizioni del richiamato D.L. n. 34 e del D.P.C.M. 17/03/2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni non è applicabile alle Unioni, ai Consorzi o alle Comunità Montane (come qualificati dal TUEL), ma esclusivamente ai Comuni, e che pertanto questo Consorzio non è soggetto alle nuove regole sul turnover, rimanendo quindi in vigore il limite di cui all’art.1 comma 562 della legge 296/2006 secondo cui “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 55”;

RICHIAMATA la deliberazione del Commissario Straordinario n. 8 del 25/10/2013 con la quale è effettuata una ricognizione della dotazione organica del Consorzio riepilogata nell’allegato A),



nonché la verifica di eventuali situazioni di esubero o eccedenze di personale ai sensi degli art. 6e 33 del D.Lgs. 165/2001;

CONSIDERATO che nel corso degli ultimi degli ultimi anni lo stesso Consorzio ha perso, senza aver attivato le procedure finalizzate alla loro sostituzione, numerosi dipendenti sia per cessazione a seguito di pensionamento che per mobilità verso altre pubbliche amministrazioni;

CONSIDERATO che nel corso del corrente esercizio cesseranno per pensionamento altre preziose figure e che pertanto si rende necessario dotarsi degli strumenti tecnico amministrativi allo scopo di consentire di bandire quanto prima le relative procedure di reclutamento;

RITENUTO pertanto opportuno aggiornare la dotazione organica dell'Ente alla luce delle necessità esplicitate nell'allegato B);

RITENUTO altresì opportuno aggiornare il piano di fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 secondo il programma assunzionale di cui allegato C);

DATO ATTO che il margine di spesa conseguente dalle assunzioni programmate, sulla base delle indicazioni disponibili anche per quanto riguarda le entrate correnti nell'arco del prossimo triennio, consente l'adozione del suddetto programma di reclutamento senza superare il "valore soglia" sopra citato in virtù delle numerose cessazioni e trasferimenti registratesi dal 2015 ad oggi e non rimpiazzati;

CONSIDERATO inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RILEVATO a tal fine che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari a €. 649.187,49 e che la spesa di personale di cui al c. 557 – art. 1 – L.292/2006 in sede previsionale per il triennio 2021-2023 si mantiene in diminuzione rispetto al 2011-2013, anche tenendo conto del fatto che ai sensi dell'art. 7 del DPCM *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296"*;

DATO ATTO che la spesa di personale del 2019 ha registrato un risparmio di spesa di € 235.855,04 risultante dalla differenza tra il valore medio della spesa di personale del 2011-2013, come detto pari a €. 649.187,49, e la spesa di personale esercizio 2019 attestatasi complessivamente ad € 413.332,45;

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;

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;

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;



DELIBERA

Per le motivazioni riportate in premessa;

- 1) la dotazione organica del Consorzio di cui all'allegato A), approvata con deliberazione del Commissario Straordinario n. 8 del 25/10/2013, viene modificata con l'approvazione della dotazione organica di cui al presente atto, secondo quanto meglio dettagliato nell'allegato B) con la specificazione che le nuove regole dettate dall'art. 33 del Decreto Legge n.34/2019 convertito in Legge n. 58 del 28/6/2019 in tema di assunzione di personale riguardano esclusivamente i Comuni;
- 2) di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui allegato C) per il periodo 2021/2023, prevedendo la copertura dei posti vacanti in organico;
- 3) di dare atto che il programma assunzionale mantiene il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e che determina una spesa non superiore a quella prevista dall'art. 4 del citato DPCM 17 marzo 2020;
- 4) di autorizzare per il triennio 2021/2023 le eventuali assunzioni a tempo determinato 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.e.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
- 5) di precisare che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata 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;
- 6) di trasmettere la presente deliberazione al Collegio dei Revisori dei Conti del Consorzio per l'acquisizione del relativo parere, ai sensi dell'art. 239 D.Lgs 267/2000.

IL DIRIGENTE, in ordine alla presente delibera, esprime il seguente parere: favorevole.



FIRMA PER ESTESO

Pasquale Mascia

Pasquale Mascia

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO, in ordine alla presente delibera, esprime il seguente parere: favorevole.



FIRMA PER ESTESO

Dottor Pasquale Mascia

Pasquale Mascia

Del che si è redatto il presente verbale che è letto e sottoscritto

Il Segretario
F.to Pasquale Mascia

Pasquale Mascia



Il Commissario Regionale
F.to Paolo Piquerdu

Paolo Piquerdu

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che della presente determinazione è stata iniziata la pubblicazione il giorno 03/11/2021 e che la presente rimarrà esposta all'Albo Pretorio di questo ente per 15 giorni consecutivi.

Nuoro, 03/11/2021



Il Dirigente

Dottor Pasquale Mascia

Pasquale Mascia