



VERBALE DI DELIBERAZIONE N° 20

IN DATA 07/04/2021

DELLA GIUNTA DELL'UNIONE

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023. Ricognizione delle eccedenze di personale, programmazione delle assunzioni 2021 - Aggiornamento del Piano approvato con Delibera di Giunta n. 5/2021

L'anno duemilaventuno addì sette del mese di aprile, alle ore 11:35, *nei locali del Comune di Moncalieri, in modalità telematica mediante un sistema di videoconferenza* si è riunita la Giunta dell'Unione.

Sono presenti per questo punto all'ordine del giorno i componenti:

Cognome e Nome	Ruolo	Presente/Assente
Montagna Paolo	Presidente	Presente
Visca Gian Franco	Vice Presidente	Assente
Romano Domenico	Assessore	Presente
Di Crescenzo Silvia	Assessore	Presente

Partecipa all'adunanza il Segretario dell'Unione Stefania Truscia collegato in audio e videoconferenza

Vista l'emergenza epidemiologica da COVID-19 e la necessità di garantire la funzionalità degli Organi Istituzionali, si dà atto che l'Assessore Romano Domenico e l'Assessore Di Crescenzo Silvia sono collegati, per la presente seduta, in modalità di audio videoconferenza secondo quanto disposto con Decreto del Presidente n.6 del 9/11/2020.

Proposta di deliberazione della Giunta dell'Unione

Oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023. Ricognizione delle eccedenze di personale, programmazione delle assunzioni 2021 - Aggiornamento del Piano approvato con Delibera di Giunta n. 5/2021

IL PRESIDENTE DELL'UNIONE

Preso atto 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.;

Visti:

- l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. 267/2000, il quale dispone che “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. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.”;
- l'art. 2 del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita “Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive.”;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 che testualmente recita “Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti.”;
- il combinato disposto dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e degli artt. 5,6 e 7 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. rispettivamente in materia di potere di organizzazione delle P.A., di criteri per l'organizzazione e l'individuazione di uffici e dotazioni organiche e di gestione delle risorse umane, nonché gli articoli seguenti in materia di personale e degli uffici;

Dato atto che:

- tra le principali novelle normative vi è stata la modifica dell'art. 6 del D. Lgs. n.165/2001 con cui si è stabilito il progressivo superamento della “dotazione organica” come limite alle assunzioni, fermi restando i limiti di spesa, attraverso il nuovo strumento del “Piano triennale dei fabbisogni”, con la definizione di obiettivi di contenimento delle assunzioni differenziati in base agli effettivi fabbisogni, la rilevazione delle competenze dei lavoratori pubblici e la previsione di un sistema nazionale volto ad orientare la programmazione delle assunzioni;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Viste le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, approvate con Decreto 8/05/2018, con il quale 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 in data 27 luglio 2018 in G. U. n.173 in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75

Richiamato l'art. 1, comma 562, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti non soggetti al patto di stabilità nel 2015 ed anni successivi;

Considerato che l'art. 1, comma 562 della L. n. 296/2006 e s.m.i., individua i seguenti limiti alla spesa di personale ed alle nuove assunzioni, per gli enti non soggetti al patto di stabilità:

- a) non superare la spesa generale di personale sostenuta nel 2008, al netto dei maggiori oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- b) non superare, per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, la minor spesa derivante dalle corrispondenti cessazioni dei rapporti di lavoro intervenuti nell'anno precedente

Richiamato l'art. 1, comma 762, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto che dal 2016 tutte le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale, che fanno riferimento al patto di stabilità interno, si intendono riferite ai nuovi obiettivi di finanza pubblica del “pareggio di bilancio”; restano ferme le disposizioni di cui all'art. 1, comma 562, della L. n. 296/2006 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;

Dato atto che l'Unione, non essendo soggetta al patto di stabilità e al vincolo del pareggio di bilancio, deve rispettare i limiti di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562;

Considerato che consolidata giurisprudenza afferma che, relativamente al precedente punto b), per gli enti non soggetti al patto di stabilità ed al vincolo del pareggio di bilancio i trasferimenti di personale a seguito di mobilità in entrata ed uscita tra enti soggetti a vincoli assunzionali non comportano l'incremento o l'utilizzo degli spazi assunzionali, dovendo tuttavia rientrare nei vincoli di contenimento generale della spesa di personale di cui al precedente punto a)

Considerato inoltre che il riferimento alle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato intervenute nell'anno precedente è da intendersi a tutte le cessazioni, non sostituite con altrettante assunzioni, intervenute dal 2006 in avanti (delibera Corte dei Conti a Sezioni Riunite n. 52/2010); Dato atto che l'Unione dei Comuni di Moncalieri, Trofarello, La Loggia ha avviato la propria attività in data 01/01/2014 e che pertanto, i riferimenti al 2008 di cui al punto a) precedente, devono intendersi al 2014, quale primo anno di attività;

Richiamato il D. Lgs. n. 150/2009, così come modificato dal D.Lgs. n. 74/2017, di riforma del pubblico impiego improntati ad assicurare, attraverso una migliore organizzazione del lavoro, elevati standard qualitativi delle funzioni e dei servizi, economicità di gestione, qualità ed efficienza delle prestazioni lavorative, trasparenza ed imparzialità dell'operato della pubblica amministrazione;

Preso atto che le recenti normative in materia di personale degli enti pubblici dettano precise indicazioni finalizzate al contenimento della spesa ed alla organizzazione interna del personale che si sostanziano in un processo anche di razionalizzazione delle unità organizzative attraverso anche una migliore riorganizzazione dei servizi;

Rammentato che l'art. 1 comma 557 della L. 296/2006 e s.m.i. detta precise disposizioni alle amministrazioni pubbliche per il raggiungimento degli obiettivi di finanza pubblica, consistenti prioritariamente nella:

- riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico – amministrative anche attraverso l'accorpamento di uffici e l'eventuale riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni organizzative in organico;

Dato atto che l'organizzazione deve essere declinata per il miglior sviluppo delle performance dell'Ente secondo gli obiettivi definiti nel programma di mandato dell'Amministrazione come tradotti nei documenti di programmazione economico – finanziaria dell'Ente a carattere strategico ed operativo;

Richiamata la deliberazione n. 57 del 28/11/2019 ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2020/2022, ricognizione delle eccedenze di personale, programmazione delle assunzioni 2020 e aggiornamento dotazione organica”;

Richiamata la deliberazione n. 14 del 09/4/2020 ad oggetto:”Modifica del Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 – Area Unica della Dirigenza”;

Richiamata la deliberazione n. 28 del 21/12/2020 di conferma del Piano Triennale di Personale 2020/2022;

Richiamata la deliberazione di Giunta n. 5 del 27/01/2021 ad oggetto:”Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023”;

Richiamata la delibera di Giunta di nuova struttura dell'Unione n. 18 approvata nella seduta odierna e dichiarata immediatamente eseguibile ad oggetto: “Struttura organizzativa - modifica”;

Dato atto che tuttora il posto di Dirigente Apicale dell'Ente è coperto attraverso incarico part time ad un Dirigente del Comune di Moncalieri;

Considerato:

- il progressivo incremento dell'attività dell'Ente derivante, sul piano prettamente sociale, dall'emergere della necessità di nuovi e maggiori servizi sia sul tema della Non Autosufficienza (approvazione del Piano Nazionale e del Piano Regionale sulla Non Autosufficienza nel biennio 2019/2020), sia su quello di contrasto alla povertà (misure di contrasto alla povertà e di sostegno al reddito introdotte con il Sostegno all'Inclusione Attiva – SIA – evolute poi nel Reddito di Inserimento – ReI – ed assorbite infine nel Reddito di Cittadinanza);
- il contemporaneo incremento della complessità delle attività sul piano finanziario ed amministrativo in relazione alle continue modifiche ed aggiornamenti della normativa sui contratti pubblici, sul personale e sulla contabilità finanziaria potenziata;
- la necessità di assicurare una gestione dei servizi a livello unitario, valorizzando le risorse e le potenzialità dei singoli Settori dell'organizzazione ed evitando pertanto soluzioni frammentarie e parziali;
- la necessità di interrelazioni con più soggetti istituzionali e non al fine di disegnare, sviluppare e mantenere una rete di servizi composta da più interlocutori a partire dalle pubbliche amministrazioni (ASL, Comuni, Centri per l'Impiego, Inps, ...) per passare dalle imprese sociali (Cooperative sociali in primis) fino alle associazioni di volontariato in ottica di sussidiarietà orizzontale, come previsto dall'art. 118, comma 4 della Carta Costituzionale;
- il ricambio generazionale in atto tra la compagine di dipendenti dell'Unione;
- la possibilità di affidare all'Unione nuovi e maggiori servizi su delega dei Comuni, in ottica di razionalizzazione delle risorse e di miglioramento dei livelli prestazionali;

Considerato che, per raggiungere gli obiettivi e far fronte alle sfide indicate in precedenza, occorre dotare l'Unione di un Dirigente Apicale a tempo pieno, con funzioni di Direttore dell'Unione, con compiti di coordinamento e organizzazione delle risorse assegnate ai Settori;

Dato atto, pertanto, che si prevede, nell'organizzazione di cui sopra, di assegnare l'Area Unica della Dirigenza ad un Dirigente Apicale (che assumerà la denominazione di "Direttore dell'Unione") assunto a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL 267/2000, il quale ha la responsabilità gestionale dell'ente in tutti i suoi aspetti, la sottoscrizione di tutte le determinazioni e gli atti di rilevanza esterna dell'ente, come meglio esplicitato nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente;

Dato altresì atto che il Dirigente sarà coadiuvato dai Responsabili dei Settori individuati nella struttura organizzativa e che per ciascun settore è istituita apposita P.O. così come anche previsto dal Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi dell'ente all'art. 14;

Richiamata la nota dirigenziale il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che dà disposizioni per il potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali, riferite all'art.1 c.797 e seguenti della Legge di Bilancio 2021 (Legge 30 dicembre 2020 n.178).

Considerato che le disposizioni suddette sono finalizzate a incentivare l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali in funzione del raggiungimento di un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti in ciascun Ambito territoriale sociale (ATS) del territorio nazionale,

Considerato che l'art. 1 commi 797 e seguenti della Legge 178/2020 ed i relativi provvedimenti attuativi, dispongono il finanziamento delle assunzioni di assistenti sociali a tempo indeterminato, a valere sulle risorse del Fondo Nazionale di Contrasto alla Povertà di cui al D. Lgs. 147/2017, nella misura di € 40.000 per ogni assistente sociale in servizio a tempo indeterminato per garantire un rapporto tra popolazione residente e operatori compreso tra 1 operatore ogni 6500 abitanti ed 1 operatore ogni 5000 abitanti, ed inoltre dispongono un ulteriore finanziamento di € 20.000 per ogni

assistente sociale in servizio a tempo indeterminato per garantire un rapporto tra popolazione residente e operatori compreso tra 1 operatore ogni 5000 abitanti ed 1 operatore ogni 4000 abitanti;

Considerato inoltre che i richiamati commi dell'art. 1 della Legge 178/2020 prevedono che le spese per assunzioni di assistenti sociali a tempo determinato all'interno del range di rapporto abitanti/operatori sopra indicati, non erodano le capacità assunzionali ed i limiti generali di spesa di personale stabiliti dalla normativa vigente, rappresentata per le Unioni di Comuni nell'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006;

Dato atto che attualmente l'Unione ha in dotazione organica 11 assistenti sociali (di cui una con profilo di direttore di servizio e con collocamento a riposo previsto per la stessa per il 1/6/2021) a fronte di una popolazione residente di circa 77.000 abitanti, da cui si determina un rapporto tra abitanti e assistenti sociali di 1 operatore ogni 7000 abitanti;

Considerato che, al fine di beneficiare dei finanziamenti ministeriali suddetti occorre incrementare il numero di assistenti sociali a tempo indeterminato di almeno 2 unità rispetto alla dotazione attuale, utilizzando le risorse a bilancio disponibili e le capacità assunzionali ed il margine di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006;

Considerato pertanto strategico potenziare il servizio sociale professionale utilizzando il margine di spesa di personale e di capacità assunzionale disponibile, al fine di collocare l'Ente in una condizione tale da poter beneficiare, dal 2022, dei finanziamenti ministeriali di cui all'art. 1, commi 797 e seguenti della Legge 178/2020, oltre che non erodere i suddetti margini di spesa definiti dall'art. 1 comma 562 della Legge 296/2006;

Dato atto che l'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Funzioni Locali 2016/2018 stipulato il 21/5/2018 conferma l'articolazione del sistema di classificazione del personale in quattro categorie denominate rispettivamente A, B, C, e D all'interno delle quali è previsto un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale, salvo i profili della categoria B di cui all'art. 3, comma 7 del CCNL 31.03.1999, come sostituito dal comma 3 del sopra citato art. 12;

Dato atto che a seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dal sopra citato art. 12, commi 2 e 3, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante *“Ai sensi dell'art 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/1983 come integrato dal DPR 333/1990, poteva essere ascritti alla VIII qualifica funzionale, il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3”*;

Ritenuto, alla luce delle disposizioni contrattuali vigenti, di procedere, all'interno della categoria D, alla riclassificazione di quei profili non coperti, per i quali precedentemente al 21.05.2018 veniva riconosciuto un trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla posizione economica D3 e per i quali, conseguentemente, era previsto uno specifico punto di accesso dall'esterno, pure nella unicità della categoria D;

Ritenuto pertanto di declassare il posto di Direttore di Servizio Socio Assistenziale, cat. giuridica D3, con decorrenza dall' 01.06.2021, in concomitanza con il collocamento a riposo dell'attuale titolare del posto, trasformandolo e riclassificandolo in un posto di cat. D1;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Considerato che con nella Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 approvato con deliberazione di Giunta n. 5 del 27/01/2021 non si è tenuto conto delle economie di spesa di personale generati dal collocamento a riposo del Direttore di Servizio Socio Assistenziale, cat. giuridica D3, con decorrenza 01.06.2021 e del conseguente ed inevitabile declassamento a D1 del posto (per le motivazioni sopra esposte) che da tale data si renderà vacante, in relazione alle modifiche introdotte dall'art. 12 del Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro delle Funzioni Locali 2016/2018 stipulato il 21/5/2018 che prevede, come già in precedenza esplicitato, l'accesso alla categoria D, nel sistema di classificazione del personale del Comparto, dal profilo giuridico D1 e non più D3, fatte salve specifiche eccezioni tra le quali non rientra l'assunzione di Assistenti Sociali;

Considerato che, per le motivazioni suddette, si rende necessario ed opportuno aggiornare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2021/2023 e la programmazione delle assunzioni 2021 in sostituzione della precedente documentazione;

Visto il prospetto allegato n. 1 che evidenzia la dotazione organica del personale in servizio al 1/03/2021;

Considerato che la previsione di spesa di personale 2021, pari ad € 1.104.660,23 elaborata in coerenza con i dati di bilancio, secondo quanto previsto dalle richiamate "Linee di indirizzo" evidenzia il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006, (pari ad € 1.268.098,78) come risulta dal prospetto allegato n. 2, con un ammontare di risorse per spesa di personale ancora spendibili pari ad € 163.438,55;

Considerato che la previsione di spesa di personale 2022 e 2023, pari ad € 1.067.981,40 elaborata in coerenza con i dati di bilancio, secondo quanto previsto dalle richiamate "Linee di indirizzo" evidenzia il rispetto dei limiti di spesa di cui all'art. 1, comma 562, della Legge 296/2006, come risulta dal prospetto allegato n. 2 (che non tiene conto dei benefici derivanti dall'eventuale finanziamento ministeriale per il potenziamento del servizio sociale professionale di cui all'art. 1 commi 797 e seguenti della legge 178/2020), con un ammontare di risorse ancora spendibili pari ad € 200.117,38;

Considerato che nella spesa di personale di cui all'allegato n. 2, per tutte le annualità del triennio 2021/2023 è stata conteggiata la spesa relativa al Direttore Amministrativo Finanziario (cat. D3) ed al Coordinatore di servizio (cat. D1) attualmente collocati in aspettativa senza assegni per l'assunzione di incarichi ex art. 110 comma 1 del TUEL 267/2000 presso altri Enti, in relazione al diritto degli stessi alla conservazione del posto e, pertanto, alla possibilità di rientro nell'Unione senza preavviso, dando atto che tali risorse possono essere destinate eventualmente all'adozione di soluzioni organizzative atte a garantire la funzionalità dell'Ente;

Assunto che la condizione di eccedenza si rileva dall'impossibilità per l'Ente di rispettare i vincoli dettati dalle norme per il tetto di spesa complessiva del personale, stabilito dal richiamato all'articolo 1 comma 562 della Legge 296/2006;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente ed i relativi valori finanziari, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato in tale ambito, il rispetto dei vincoli di contenimento di spesa di personale di cui all'art. 1, comma 562 delle Legge 296/2006, come in precedenza evidenziato (spesa potenziale degli anni 2021, 2022 e 2023 inferiore alla spesa dell'anno di riferimento – 2014) e, di conseguenza, l'assenza di situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

Visto l'art. 1, comma 562, secondo periodo, della L. n. 296/2006 che prevede la possibilità di procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni di rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno (garantendo comunque il turnover al 100% delle cessazioni, anche di quelle verificatesi dopo il 2006 - delibera Corte dei Conti a Sezioni Riunite n. 52/2010);

Visto il prospetto allegato n. 3 che evidenzia il risparmio annuo di spesa di personale generato dalla cessazione di dipendenti nel periodo 2014/2021, per un totale pari ad € 121.106,48 nonché l'ulteriore risparmio annuo che si genererà dal 2022 per effetto della cessazione del dipendente con profilo professionale di Direttore di Servizio - cat. D3, prevista, per collocamento a riposo, dal 1/6/2021 e pari ad € 37.684,86 (valori CCNL 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali), per un totale di € 158.791,34;

Considerato che, allo stato attuale, nel triennio 2021/2023 non sono previste ulteriori cessazioni di personale a qualsiasi titolo, alla luce delle attuali norme in tema requisiti per il collocamento a riposo;

Dato atto che occorre procedere all'aggiornamento del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023, già approvato con deliberazione di Giunta n. 5/2021, nel rispetto dei vincoli seguenti:

1. spesa di personale non superiore alla spesa 2014, al netto degli oneri derivanti dai rinnovi contrattuali (ovvero degli oneri del CCNL 21/5/2018), pari ad € 1.268.098,78 (rif. All. 2);
2. spesa per nuove assunzioni 2021 non superiore alla spesa per cessazioni del periodo 2014/2020, a valori del CCNL vigente (CCNL 21/5/2018 del comparto Funzioni Locali), ovvero € 121.106,48 (rif. All. 3), con ulteriore incremento, dal 2022, di spazi assunzionali per € 37.684,86 in relazione al collocamento a riposo di un Direttore di Servizio cat. D3 dal 1/6/2016, per un totale, a valere dal 2022 di € 158.791,34;

Visto l'allegato prospetto n. 4 che evidenzia la volontà di questa Amministrazione di procedere nel 2021 alle seguenti assunzioni:

1. anno 2021: n. 1 Dirigente a tempo pieno e determinato ex art. 110 comma 1 TUEL 267/2000 con contratto di durata quinquennale, con profilo di Direttore dell'Unione;
2. anno 2021: n. 2 Assistenti sociali – Cat. D1 con ricorso alle procedure di mobilità ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 e, in subordine, con assunzione dall'esterno, secondo le norme vigenti, con prima assegnazione del Servizio Inclusione Sociale
3. anno 2021: n. 1 Assistente sociale – Cat. D1 con ricorso alle procedure di mobilità ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 e, in subordine, con assunzione dall'esterno, secondo le norme vigenti, con prima assegnazione del Servizio Sostegno Fasce Deboli

Visto l'art.3 comma 8, della legge 19/06/2019 n.56 che al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, prevede che le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1 comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo 165/2001;

Visto l'art.34 bis comma 4 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall' art. 3 comma 9 lett b) n 2) della legge 19 giugno 2019 n. 56 ai del quale :” le amministrazioni decorsi quarantacinque giorni dalla ricezione della comunicazione di cui al comma 1 da parte del Dipartimento della funzione pubblica direttamente per le amministrazioni dello Stato e per gli enti pubblici non economici nazionali, comprese le università, e per conoscenza per le altre amministrazioni, possono procedere all'avvio della procedura concorsuale per le posizioni per le quali non sia intervenuta l'assegnazione di personale ai sensi del comma 2;

Dato atto che, al fine di semplificare e velocizzare i procedimenti di selezione, di ridurre gli oneri procedurali ed i tempi di completamento, per le assunzioni dall'esterno si procederà, prima dell'eventuale indizione di pubblico concorso, alla pubblicazione di un avviso per la manifestazione di interesse, finalizzato alla ricerca di candidati idonei, collocati in graduatorie concorsuali vigenti presso altri enti, per profili professionali corrispondenti a quelli oggetto di selezione, secondo le norme contenute nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al capo V;

Dato atto che per le finalità di cui al precedente capoverso la procedura per la manifestazione di interesse per lo scorrimento di graduatorie concorsuali approvate da altri enti potrà essere avviata in contemporanea alla procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, subordinando il completamento della suddetta procedura di scorrimento di graduatorie concorsuali all'esito negativo degli adempimenti di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i;

Considerato che l'allegato n. 4 non prevede ulteriori assunzioni fatta salva la possibilità di rettifica del presente Piano, in caso di nuove cessazioni che libererebbero maggiori capacità assunzionali e di eventuale sostituzione del personale attualmente in dotazione organica con personale di pari profilo professionale;

Dato atto che la suddetta programmazione delle assunzioni evidenziata comporta la seguente spesa, come riportata nell'allegato n. 4:

- spesa per assunzioni dall'esterno pari ad € 98.355,18 (su base annua) nel 2021, inferiore pertanto al limite di cui all'art. 1, comma 562, II periodo della legge 296/2006 di € 121.106,48 relativamente alle cessazioni 2014/2020;
- il nuovo budget assunzionale per turn over, a valere dall'anno 2022, ammonta pertanto ad € 60.436,16, per effetto delle risorse non spese nel 2021 e della maggiore disponibilità che si genera dal collocamento a riposo di un dipendente cat. D3 nel corso del 2021;
- maggior spesa di personale pari ad € 153.832,25 nel 2021 (su base annua), entro i limiti del differenziale tra spesa 2014 e spesa potenziale 2021, di cui all'art. 1, comma 562, I periodo della legge 296/2006 di € 163.438,55, con residuo ancora spendibile di € 9.606,31;
- spesa di personale disponibile nel 2022 per € 46.285,13 (cumulo tra minor spesa 2022 e residuo spendibile nel 2021), per effetto delle risorse non spese nel 2021 e della maggiore disponibilità che si genera dal collocamento a riposo di un dipendente cat. D3 nel corso del 2021, ai sensi dell'art. 1, comma 562, I periodo della legge 296/2006;

Visto il prospetto allegato n. 5 che ridetermina la dotazione del personale in servizio in n. 33 unità, comprensivo delle nuove assunzioni programmate:

- n. 1 Dirigente apicale – Direttore dell'Unione assunto a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL D. Lgs. 267/2000;
- n. 1 Assistente sociale cat. D1, con prima assegnazione nel Servizio Sostegno Fasce Deboli;
- n. 2 Assistenti sociali cat. D1, con prima assegnazione al Servizio Inclusione sociale

Visto il prospetto allegato n. 6 che riepiloga il rispetto dei limiti di spesa complessiva di personale (art. 1, comma 562, I periodo della Legge 296/2006) e di spesa per nuove assunzioni (art. 1, comma 562, II periodo della Legge 296/2006), conseguente alla realizzazione del PTFP 2021/2023 e del Programma delle assunzioni per il 2021;

Visto il Piano degli obiettivi (Piano della Performance), integrato nel Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022, approvato con deliberazione di Giunta n. 18 del 13/7/2020;

Rilevato che il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023 ed il Programma delle Assunzioni 2021, aggiornati con il presente provvedimento, sono comunque suscettibili di ulteriori

variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze derivanti da qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;

Visto lo Statuto dell'Unione;

Visto il vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto il parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, allegato al presente provvedimento

Tutto ciò premesso

PROPONE

1. di approvare l'allegato Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023 ed il relativo Programma annuale 2021 delle assunzioni;

2. di dare atto che la spesa potenziale massima imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 562, I periodo della Legge n. 296/2006 risulta quella di cui all'allegato 2 ed è pari ad € 1.268.098,78;

3. di dare atto che la spesa potenziale del 2021, prima di procedere a nuove assunzioni, determinata in coerenza con i documenti di bilancio, ai sensi delle Linee di Indirizzo approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, è pari ad € 1.104.660,23, e che la spesa ancora utilizzabile è pari ad € 163.438,55, come risulta dal prospetto allegato 2;

4. di dare atto che la spesa potenziale annua del 2022 e del 2023, prima di procedere a nuove assunzioni, determinata in coerenza con i documenti di bilancio, ai sensi delle Linee di Indirizzo approvate con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8/5/2018, è pari ad € 1.067.981,40, e che la spesa ancora utilizzabile è pari ad € 200.117,38, come risulta dal prospetto allegato 2;

5. di dare atto che non sussistono situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001;

6. di dare atto che nel periodo 2014/2020 si sono verificate le cessazioni indicate nel prospetto allegato n. 3 e che l'ammontare complessivo di tali cessazioni è pari ad € 121.106,48, con valori riferiti al CCNL vigente (21/5/2018 – CCNL Funzioni Locali), interamente utilizzabile per nuove assunzioni dal 2021;

7. di dare atto che nel 2021 è prevista una cessazione per collocamento a riposo di un dipendente con profilo professionale di direttore di servizio – cat. D3, con decorrenza 1/6/2021 e che tale cessazione determina un ulteriore spazio per nuove assunzioni per € 37.684,86 che, sommato allo spazio generato nel periodo 2014/2020 (punto 6) determina uno spazio complessivo per nuove assunzioni dall'esterno nel triennio 2021/2023 pari ad € 158.791,34;

8. di procedere, per le motivazioni ed i fondamenti normativi dettagliati in premessa, di declassare il posto di Direttore di Servizio Socio Assistenziale, cat. giuridica D3, con decorrenza dall'

01.06.2021, in concomitanza con il collocamento a riposo dell'attuale titolare del posto, trasformandolo e riclassificandolo in un posto di cat. D1;

9. di approvare l'aggiornamento al Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2021/2023 ed il Programma delle Assunzioni 2021 come da prospetto allegato n. 4, dando atto che le assunzioni programmate nel 2021 sono le seguenti:

- n. 1 Dirigente apicale – Direttore dell'Unione assunto a tempo pieno e determinato ai sensi dell'art. 110 comma 1 del TUEL D. Lgs. 267/2000;
- n. 1 Assistente sociale cat. D1, con ricorso alle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 e, in subordine, con assunzione dall'esterno, secondo le norme vigenti, con prima assegnazione nel Servizio Sostegno Fasce Deboli;
- n. 2 Assistenti sociali cat. D1, con ricorso alle procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis D. Lgs. 165/2001 e, in subordine, con assunzione dall'esterno, secondo le norme vigenti, con prima assegnazione al Servizio Inclusione sociale;

10. di dare atto che, al fine di semplificare e velocizzare i procedimenti di selezione, di ridurre gli oneri procedurali ed i tempi di completamento, per le assunzioni dall'esterno si procederà, prima dell'eventuale indizione di pubblico concorso, alla pubblicazione di un avviso per la manifestazione di interesse, finalizzato alla ricerca di candidati idonei, collocati in graduatorie concorsuali vigenti presso altri enti, per profili professionali corrispondenti a quelli oggetto di selezione, secondo le norme contenute nel Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, al capo V;

11. di dare atto che per le finalità di cui al precedente punto 9, la procedura per la manifestazione di interesse per lo scorrimento di graduatorie concorsuali approvate da altri enti sarà avviata in contemporanea alla procedura di mobilità obbligatoria di cui all'art 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i, subordinando il completamento della suddetta procedura di scorrimento di graduatorie concorsuali all'esito negativo degli adempimenti di cui all'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i;

12. di approvare la nuova dotazione organica del personale dell'Unione come da prospetto allegato n. 5, comprensiva delle assunzioni indicate al punto 8;

13. di dare atto che l'attuazione del Programma delle Assunzioni di cui all'allegato 5 non comporta lo sfioramento dei limiti spesa per nuove assunzioni e di spesa generale di personale (definiti dall'art. 1, comma 562 della L. 296/2006), come evidenziato dall'allegato 6;

14. di dare atto che, a seguito dell'attuazione del Programma delle Assunzioni, permarrà la non sussistenza di situazioni di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001;

15. di dare atto che il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2021/2023 ed il Programma delle Assunzioni 2021, aggiornati con il presente provvedimento, sono comunque suscettibili di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze derivanti da qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire ed ad eventuali rallentamenti connessi all'andamento dell'emergenza sanitaria da COVID19;

16. Di dare atto che sono in corso di valutazione le possibili opzioni per le necessarie e conseguenti soluzioni organizzative finalizzate a garantire la funzionalità dell'Ente, anche in considerazione della vacanza temporanea delle seguenti posizioni:

- Posizione del Responsabile del Servizio Amministrativo- Finanziario e Turismo, collocato in aspettativa senza assegni dal 1/12/2019 al 30/11/2024;
- Posizione del Responsabile del Servizio sostegno fasce deboli collocata in aspettativa senza assegni dal 11/01/2021 al 31/12/2023;

17. di dare mandato al Dirigente Apicale per gli ulteriori provvedimenti connessi e conseguenti all'attuazione degli indirizzi contenuti nel presente atto alla luce delle vigenti disposizioni in materia;

18. di pubblicare il presente Piano sulla sezione Amministrazione trasparente del sito istituzionale dell'ente;

19. di trasmettere il presente Piano alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell' art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste dalla Circolare RGS n. 18/2018;

20. di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS.;

Inoltre, con successiva votazione, resa in forma palese, propone di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267);

Parere di regolarità tecnica favorevole (artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267);

Il Dirigente Apicale
Dott.ssa Elena Ughetto
firmato digitalmente

Parere di regolarità contabile favorevole (artt. 49 e 147 bis del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267);

Il Responsabile Finanziario
Il Dirigente Apicale
Dott.ssa Elena Ughetto
firmato digitalmente

Vista la proposta sopra riportata

Udita la relazione del Presidente Paolo Montagna

Acquisito il parere favorevole di regolarità tecnica ex art. 49 e 147 bis del TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, depositato agli atti;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile ex art. 49 e 147 bis del TUEL D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 depositato agli atti;

LA GIUNTA DELL'UNIONE

All'unanimità di voti espressi dai presenti nelle forme di legge

DELIBERA

di APPROVARE, così come si approva, la proposta così come sopra trascritta.

Il Presidente pone quindi in votazione palese la proposta di immediata eseguibilità per la presente deliberazione

LA GIUNTA DELL'UNIONE

All'unanimità di voti espressi dai presenti nelle forme di legge

DELIBERA

di APPROVARE l'immediata eseguibilità della deliberazione sopra riportata.



Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE
Paolo Montagna
firmato digitalmente

IL SEGRETARIO
Stefania Truscia
firmato digitalmente

PUBBLICAZIONE, COMUNICAZIONE ED ESECUTIVITA'

La presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio on line, ai sensi dell'art. 32, comma 1 della Legge 18 giugno 2009, n. 69.

L'elenco delle deliberazioni pubblicate all'Albo Pretorio è contestualmente trasmesso ai capigruppo.

La presente deliberazione diviene esecutiva ai sensi dell'art. 134 c. 4 D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267