



**COMUNE DI SALA CONSILINA**  
Provincia di Salerno

**DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**  
numero **76** del **10-04-2019**

**OGGETTO:**

MODIFICA DELIBERA GIUNTA COMUNALE N.61/2019 AD OGGETTO  
"PROVVEDIMENTI DI MACRO ORGANIZZAZIONE - PROGRAMMA FABBISOGNO DEL  
PERSONALE TRIENNIO 2019 - 2021.

L'anno duemiladiciannove addì dieci del mese di Aprile con inizio alle ore 13:30 e in continuazione nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede il Sindaco CAVALLONE FRANCESCO che, prima dell'inizio dei lavori ha proceduto all'appello nominale riscontrando la validità della seduta e dichiarando la stessa aperta risultando presenti le seguenti persone:

N°	Cognome e Nome	Carica	Presenze
1	CAVALLONE FRANCESCO	SINDACO	Presente
2	GIORDANO LUIGI	ASSESSORE	Presente
3	LOMBARDI GELSOMINA	ASSESSORE	Presente
4	FERRARI DOMENICA	ASSESSORE	Assente
5	LOPARDO ANTONIO	ASSESSORE	Presente
6	GAROFALO VINCENZO	ASSESSORE	Assente

**PRESENTI: 4 - ASSENTI: 2**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale PISANO LUCIO che provvede alla redazione del presente verbale

**PREMESSO CHE:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- con proprio precedente atto n. 61 del 27/03/2019 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale 2019-2021(PTFP);

**RICORDATO CHE:**

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, devono essere indicate 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;
- l'art. 1. corrimi 557, 557-bis e 557-qualer., della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- il vigente art. 9. comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009:
- che la possibilità assunzionale è subordinata a quella finanziaria;

**RIBADITO CHE:**

- per effetto della recente riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e del Patto di stabilità, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs.n.165/2001;
- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;
- in merito, la Corte dei Conti - Sezione regionale per il Veneto, con la deliberazione n. 548/2018 ha offerto un'interessante ricostruzione del nuovo regime vincolistico introdotto dalle linee guida della Funzione pubblica approvate con il DM 8/5/2018;
- in base alle «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche» approvate dall'allora ministro Madia con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge 296/2006, ovvero il tetto di spesa 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015 e la media 2011-2013 per i restanti enti;
- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna o esterna in quanto l'istituto della mobilità è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa (in questo senso anche Cassazione Sez. Lavoro 12559/2017);

- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica “di diritto” e si parte da due ordini di grandezza;
- la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno.

**CONFERMATO** che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- il 2018 è stato, pertanto l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla Legge di Bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015).
- conseguentemente con la legge di bilancio 2019 (L.145/2018) a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100 % della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

**RICHIAMATE** le disposizioni del D.L. n. 113/2016 recante “*Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio*”, nel testo definitivo dopo la conversione in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell'anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013.

**RICHIAMATO**, inoltre, il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

**RILEVATO**, quindi, dal testo vigente delle norme citate che:

- gli Enti soggetti a patto di stabilità 2015 possono assumere, nel triennio 2019-2021, personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di spesa pari al 100% della spesa dei cessati nell'esercizio precedente se la spesa complessiva è contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013;
- il tetto delle assunzioni a tempo determinato di responsabili si deve intendere fissato, come per tutte le assunzioni flessibili, nella soglia massima del 20% del personale in servizio a tempo indeterminato, come chiarito dalla Corte dei Conti Sez. Lazio con deliberazione n. 85 del 30.12.2018;
- in questo Ente, essendo previste anche posizioni dirigenziali nell'organico, non opera per la copertura del posto di dirigente il limite del 20% ma quello direttamente previsto dall'art.110, comma 1, del TUEL;

**RICHIAMATA** la propria precedente deliberazione n.61 del 27/3/2019 con oggetto: "Provvedimenti di macro organizzazione – Programma fabbisogno del personale triennio 2019-2021 “ redatta in linea con quanto sopra riportato, con la quale è stato preso atto che questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento obbligatorio del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento ed è stato approvato

*l'organigramma del personale* in servizio al 31/12/2018, la *macro – organizzazione* dell'Ente demandando conseguentemente ai Dirigenti di Area e Responsabili di Settore P.O. gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento ed in particolare in merito all'articolazione dell'Area o Settore in servizi ed uffici, se non diversamente disposto dall'organo esecutivo, ed in merito all'organizzazione delle risorse umane che rientrano nella struttura di loro competenza, la *dotazione organica* intesa come macro aggregato costituito dal numero dei dipendenti in servizio e quello previsto nel piano triennale del fabbisogno del personale; il *piano triennale dei fabbisogni di personale* per il periodo 2019-2021, la *Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni*, considerando per il triennio 2019-2021, anche le assunzioni previste nel fabbisogno del personale triennale;

**ATTESO** che con la sopra richiamata deliberazione n.61 del 27/3/2019 sono state approvate le seguenti assunzioni:

- n.1 esecutore amministrativo B1 nell'anno 2019 ai sensi dell'art.18 comma 2 L.n.68/1999 (orfani e coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro, guerra e di servizio e dei profughi italiani rimpatriati);
- n.2 istruttori amministrativi contabili C1 nell'anno 2019;
- n.3 istruttori amministrativi C1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.2 vincitori nell'anno 2019 e del terzo nel 2021;
- n.3 istruttori vigili urbani C1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.1 vincitore nell'anno 2019 e dei restanti due nel 2020;
- n.2 istruttori tecnici C1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.1 vincitore nell'anno 2020 e dell'altro nel 2021;
- n.1 istruttore contabile C1 nell'anno 2021
- n.1 istruttore direttivo amministrativo D1 nell'anno 2019
- n.1 istruttore direttivo contabile D1 nell'anno 2021
- n.2 istruttori direttivi vigilanza D1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.1 vincitore nel 2019 e dell'altro nel 2021;
- n.1 Dirigente Area Finanze nel 2019 mediante incarico ex art.110 c.1 D.Lgs.n.267/2000.

**CONSIDERATO** che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**DATO ATTO** che occorre modificare la richiamata deliberazione della Giunta Comunale n.61 del 27/3/2019 per le seguenti motivazioni:

- a) a pagina 7 del deliberato non è risultato stampato il prospetto con il quale si dimostra il rispetto del limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii., ed in particolare che la spesa del personale anno 2018 pari ad euro 2.937.977,22 è stata inferiore alla spesa media del personale triennio 2011/2013;
- b) atteso l'obbligo di pubblicare il Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i., è necessario approvare la tabella relativa al suddetto costo del personale;
- c) nell'ambito della macro organizzazione, a seguito di approfondimenti, si ritiene possibile ripristinare, comunque, il posto di dirigente nell'Area Affari Generali senza per il momento andare a gravare economicamente sulla programmazione del fabbisogno in quanto il posto potrà continuare ad essere coperto ad interim e senza costi aggiuntivi dal segretario generale riservandosi di prevederne la copertura con la modifica del fabbisogno nel rispetto dei principi in materia di personale e delle possibilità finanziarie.
- d) nell'ambito dell'Area Affari Generali di modificare i servizi come indicati nell'allegato 3;
- e) nell'ambito della macro organizzazione sottolineare l'autonomia organizzativa del Corpo di Polizia Locale e la diretta dipendenza funzionale del Responsabile del Settore della Polizia Locale dal Sindaco prevista nel C.C.N.L. comparto Regioni e Autonomie locali del 22.01.2004 e già contenuta nel combinato disposto degli artt. 2 e 9 della L. n.65/1986, che configura il rapporto diretto tra comandante e sindaco (o assessore delegato), con conseguente esclusione di eventuali forme di sott'ordinazione gerarchica del primo ad altre figure dirigenziali della burocrazia locale;

f) modificare con precisazioni le tabelle dell'allegato B "Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato" in quanto relativamente al personale che andrà a cessare nel 2020 sono stati omissi i rispettivi profili professionali benchè deducibili dalla categoria giuridica di appartenenza invece già correttamente indicata;

g) di prevedere espressamente la trasmissione del piano triennale dei fabbisogni 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 nella circolare RGS n. 18/2018;

**DATO ATTO** che, pertanto, non si modifica il richiamato Piano Triennale dei Fabbisogni di personale che resta compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;

**RICHIAMATO**, in proposito, il verbale assunto agli atti con prot.n. 4759 del 25/3/2019, con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

**VISTO** il verbale assunto agli atti con prot.n.5674 in data 10/4/2019, con cui l'organo di revisione ha confermato la coerenza della programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa contenuta nel presente provvedimento;

**RIBADITO** il prospetto seguente in cui si quantifica l'incidenza della spesa di personale 2018 sulle spese correnti 2018:

1	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE 2018 (dati risultanti da pre-consuntivo)</b>	€2.937.977,22
2	<b>SPESE CORRENTI ANNO 2018 (dati risultanti da pre-consuntivo)</b>	€9.507.742,12
3	<b>INCIDENZA % SPESE DI PERSONALE SU SPESE CORRENTI (1/2)</b>	30,90 %

**CONFERMATO** l'organigramma del personale che indica il numero dei dipendenti al 31/12/2018 contenuto nell'allegato 2;

**VISTO** il seguente prospetto che dimostra che il rapporto dipendenti/popolazione è inferiore a quello individuato da ultimo con D.M. 10 aprile 2017 per classe demografica, calcolato al 31 dicembre esercizio precedente:

<b>Popolazione Residente al 31/12/2018 (a)</b>	<b>Rapporto medio dipendenti/popolazione (da 10.000 a 19.999 abitanti) (b)</b>	<b>Calcolo Rapporto dipendenti popolazione (c)</b>	<b>Numero Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato al 31/12/2018</b>
12.552	1/158	79,44	68

**RIBADITO CHE:**

- in materia di Dotazioni Organiche all'Amministrazione competono solamente gli atti organizzativi di macro organizzazione espressione delle scelte discrezionali dell'Amministrazione, nell'ambito dei quali si potranno estrinsecare le determinazioni dirigenziali di natura gestionale;
- è necessario un riordino delle competenze per raggruppamento omogeneo di attività, funzioni e prodotti nell'ambito delle "Aree" organizzative della struttura comporta una verifica in ordine al rapporto "Attività/Prodotto", che necessariamente dovrà essere assolta con puntualità per rispondere alle esigenze di ottimizzazione della produttività ;
- l' art. 37 del D.Lgs. n. 150/2009, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, rafforzando il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e di controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, modifica la disciplina della stessa

Dirigenza, attribuendole, tra l' altro, la competenza a concorrere all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell' Ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ;

**RICHIAMATO** il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 dell'11/6/2001 e ss.mm.ii.;

**VISTA** la delibera di Giunta Comunale n.14 del 30/01/2007 ad oggetto “ Art.2 del D.P.C.M. 15/2/2006. Rideterminazione dotazione organica dell'Ente. Provvedimenti”;

**RIBADITO CHE:**

- il personale deve essere considerato il “valore aggiunto” dell'organizzazione;
- deve tendersi alla realizzazione di servizi con il massimo livello di efficienza ed efficacia e con costi minori possibili ;
- in tale logica, risulta fondamentale investire nelle risorse umane quali decisivi agenti e partner nell'attuazione dei programmi dell' Amministrazione comunale ;
- la gestione strategica del personale deve costituire una delle leve per la definizione, l'attuazione ed il supporto alle strategie dell' Ente ;
- il sistema organizzativo deve muoversi dinamicamente nella direzione degli obiettivi fissati dall' Amministrazione ;
- l' organizzazione dell' Ente deve evolversi in termini di *governance*, secondo logiche di rete e di sistema ponendo al centro dell' azione la soddisfazione del cittadino-utente ;
- occorre superare logiche autoreferenziali di organizzazione solo per Uffici e per Servizi ed aprirsi alle nuove esigenze, che devono svilupparsi secondo reti informatiche e di sistema, affrontando le problematiche in modo ampio e con riferimento intersettoriale e complessivo e non più solo per singole responsabilità e/o competenze specifiche ;
- la rete delle relazioni, delle informazioni, dell' organizzazione e dell' attività amministrativa dovrà governare l' avanzamento dei processi e delle azioni dell' Ente, che hanno sempre una complessità generale e di sistema ;
- il naturale punto di prospettiva è costituito dall' affermazione di valori di crescita, di sviluppo e di alto rendimento culturale, da sviluppare in percorsi di *customer satisfaction* interni ed esterni ;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 225 del 30/11/2010 in esecuzione degli indirizzi strategici fissati con deliberazione del Consiglio Comunale n. 44 del 23/9/2010, sono state già individuate le seguenti determinanti azioni per sostenere un cambiamento adeguato ed in particolare:  
a) rimodulare l' architettura organizzativa dell'Ente a supporto delle strategie che emergono dagli atti di programmazione dell' Amministrazione ed in riferimento agli obiettivi da raggiungere; b) rendere indipendente la capacità di organizzazione dell' Ente, non facendola dipendere dalla presenza di persone, ma soltanto da logiche di organizzazione aziendale ; c) organizzare la struttura in una visione di prospettiva che miri al risultato e che promani dall' Organo di governo, superando logiche di tradizionale funzionalità interna, affidando alla Dirigenza la programmazione dell' attività amministrativa (Piano strategico – Piano operativo) ; d) procedere attraverso atti di gestione, nel rispetto del D.Lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii., che realizzino il sistema delle responsabilità, la cultura del risultato ed il lavoro per processi e la semplificazione ;

**VISTA** la dotazione organica per macro organizzazione (Area/Settore) nell'ambito della quale è lasciata ai Dirigenti/Responsabile di Settore P.O. l'organizzazione del lavoro in base alle diverse strutture delle articolazioni interne (servizi, uffici) ;

**EVIDENZIATA** l'opportunità, nelle more comunque di una valutazione generale sulle figure dirigenziali dei vertici delle macro strutture da recepire nella prossima programmazione dei fabbisogni, di ripristinare l'Area Affari Generali come unità organizzativa di massima dimensione in sostituzione del Settore Affari Generali e, di conseguenza, prevedere il posto vacante di dirigente al vertice dell'Area Affari Generali, dando atto che comunque non è inserito, temporaneamente, per la sua copertura nel fabbisogno del personale né incide ulteriormente sulla spesa del personale in quanto conferito *ad interim* al segretario generale senza oneri aggiuntivi;

**RIBADITO**, attesa l'autonomia organizzativa del Corpo di Polizia Locale e la diretta dipendenza funzionale del Responsabile del Settore Polizia Locale dal Sindaco, che:

- *“con la istituzione del Corpo di Polizia Municipale si dà vita ad una entità organizzativa unitaria e autonoma da altre strutture organizzative del Comune, è costituita da personale che riveste particolari qualifiche, a vari livelli, per l'esercizio delle funzioni di Polizia Locale, al cui vertice è posto il comandante che ha la responsabilità della Polizia municipale e ne risponde direttamente al Sindaco (Consiglio di Stato n.4663 del 4.09.2000 – V Sez.).*
- la polizia municipale non può essere posta alle dipendenze di un dirigente amministrativo che non abbia lo status di appartenente alla polizia municipale, non può neanche essere sottoposta al segretario comunale (C.d.S. 4663/2000; C.d.S. 1359/2001; C.d.S. 1360/2001 ecc. ecc.).
- il principio della separazione tra le funzioni degli organi politici, a cui spettano poteri di indirizzo e controllo, e organi a cui è attribuita la gestione tecnico-amministrativa, è stato sancito dalla legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale n. 65/86 e successivamente recepito, prima nella legge di riforma delle autonomie locali (art. 51 L. n. 142/90) e poi esteso a tutta la Pubblica Amministrazione con il D.Lgs n. 29 del 1993 (art. 3) e ss.mm.ii.;
- per le ordinarie attività comunali l'art. 169 del T.U.E.L. prescrive che “l'organo esecutivo definisce prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, *determinando gli obiettivi di gestione* ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi”.
- in materia di polizia municipale è la legge che fissa i compiti e gli obiettivi che si sostanziano *nell'espletamento di una pubblica funzione* (con esplicita elencazione ...) e non di un *pubblico servizio*: per loro intrinseca natura le funzioni si “*esercitano*” a differenza dei pubblici servizi che si “*gestiscono*”;
- è di esclusiva pertinenza del Sindaco o dell'Assessore delegato la scelta di eventuali obiettivi particolari, obiettivi che nell'esercizio delle funzioni di polizia locale prendono il nome di “*direttive*” ex art. 2 della L. n. 65/86, tipici atti di indirizzo con cui *si individuano compiti e obiettivi da realizzare*;
- il combinato disposto degli artt. 2 e 9 della L. n.65/86, che configura il rapporto diretto tra comandante e sindaco (o assessore delegato), con conseguente esclusione di eventuali forme di sott'ordinazione gerarchica del primo ad altre figure dirigenziali della burocrazia locale, ha come diretta conseguenza che la valutazione del raggiungimento degli obiettivi, deve seguire un iter “diverso” dall'ordinario che è quello disposto dall' art. 9 L. n. 65/86 ed è anch'esso di pertinenza del Sindaco, non compete ad altri organi, né il Sindaco in tema di P.M. può delegare ad altri dirigenti o organi le sue funzioni, giacché lo stesso art. 2 della L.65/86 consente al Sindaco di affidarle soltanto ad *un assessore da lui designato* e non ad altri, così che deve escludersi che questi possano rientrare tra gli atti delegabili in forza di legge ad un dirigente amministrativo (TAR Veneto 04.06.98 n. 868; Trib. Nocera Inferiore Ord. del 16.06.2000; Consiglio di Stato Sez. V, Sent. N. 4663 del 28.03.2000, Trib. Sassari 12.11.2000) o ad una commissione;
- il Sindaco, ai sensi dei vigenti artt. 2 e 9 della L.n. 65/86 , ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è tenuto a valutare le funzioni svolte dal comandante della polizia municipale, potendosi comunque avvalere a supporto della valutazione resa dall'OIV;
- dal quadro normativo complessivo emerge chiaramente il ruolo particolare ed autonomo che assume il Settore di Polizia Municipale nell'ambito della struttura organizzativa del Comune, per le delicate funzioni locali e statali che assolve, e la necessaria qualificazione professionale richiesta al personale addetto, qualificazione che non può essere facilmente acquisibile se non dopo aver seguito corsi di formazione e di aggiornamento solitamente previsti ed avviati con apposite leggi regionali, competente ai sensi dell'art. 6 della citata legge n. 65/86;

**RIBADITO** che è, compito dei Dirigenti/Responsabile di Settore P.O., che hanno responsabilità gestionali, assumere disposizioni inerenti la micro-organizzazione intesa come organizzazione dettagliata nell'ambito dell'Area o Settore di competenza e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro con il personale dipendente ribadendo che nell'esercizio di tale prerogative i Dirigenti /Responsabili di Settore P.O. dispongono delle capacità e dei poteri del datore di lavoro privato;

**CONFERMATA** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti

/Responsabili P.O., a seguito di rilevazione dei fabbisogni che hanno fatto rivelare alcune lacune e difformità rispetto alla struttura della dotazione organica di fatto ed a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**RIBADITO** che:

- la nuova dotazione organica potrà essere annualmente rideterminata, sulla base dell'aggiornamento della rilevazione dei fabbisogni, fermo restando che qualora l'esito della determinazione dei fabbisogni sveli un fabbisogno quantitativo (oltre che qualitativo) maggiore della dotazione organica di fatto anche sommata alle facoltà assunzionali, comunque, la garanzia della neutralità finanziaria obbliga a disporre la programmazione triennale in modo da non comportare incrementi al costo della dotazione organica;
- la rimodulazione della dotazione organica, quindi, potrà avvenire sia introducendo nuovi profili professionali non precedentemente previsti, sia (come nelle rideterminazioni solo finanziarie delle dotazioni organiche):
  - a) tenendo conto dei pensionamenti o, comunque, di vicende risolutive dei rapporti di lavoro, che consentano di utilizzare posti che si liberano nella dotazione organica ed i loro costi connessi, per coprire posti di professionalità diversa, ipoteticamente maggiore, così da mantenere la neutralità finanziaria richiesta;
  - b) decidendo che determinati posti, non risultando più effettivamente necessari per lo svolgimento dei servizi, siano da considerare in esubero, benché quantitativamente all'interno della dotazione.

**VISTO** il prospetto nel quale è riportata la *Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni*, considerando per il triennio 2019-2021, anche le assunzioni previste nel fabbisogno del personale triennale di cui al punto precedente;

**RIBADITO** che :

- il piano occupazionale 2019 - 2021 prevede complessivamente n. 16 posti a tempo indeterminato da ricoprire mediante concorso pubblico, fermo restando l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis* del d.Lgs. n. 165/2001 ed uno da Dirigente a tempo determinato ex art.110, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000;
- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, come da allegato prospetto , e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- il piano occupazionale 2019-2021 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**DATO ATTO** che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 17 in data 27/04/2018, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il periodo 2018/2020;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 18 in data 27/04/2018, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2018-2020;
- con delibera di Giunta comunale n. 118 in data 17/05/2018, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2018-2020, Il Piano degli Obiettivi e della Performance;
- con delibera di Giunta Comunale n.189 del 31/7/2018 è stato approvato "Documento Unico di Programmazione (DUP) - periodo 2019/2021 (art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000). Presentazione.";

**VISTA** la deliberazione della Giunta Comunale n. 83 in data 29/03/2018, di aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-2020;

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs.165/2001 che al comma 4 prevede " *Nell'adozione degli atti di cui al presente*

*comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale , ove prevista nei contratti collettivi nazionali”;*

**PRESO ATTO** che nel CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 non vi è alcuna indicazione esplicita a tal proposito diversamente da quanto previsto ad esempio nel CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca che all’art.68, comma 10, espressamente prevede “*Sono oggetto di informazione...”il piano dei fabbisogni di personale”;*

**CONSIDERATO** che la Legge 28 marzo 2019 , n. 26 “ Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni “ ha introdotto l’importante novità che è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l’anno successivo; di conseguenza già nel piano delle assunzioni per il 2019 sarà possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per adesione a Quota 100, nel medesimo 2019. Inoltre un’altra novità riguarda la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti e, pertanto, già nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018.

**RITENUTO** opportuno procedere, sulla base di quanto sopra esposto, alla modifica della richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 27/3/2019;

**VISTI** in particolare:

- l’articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
- l’articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- l’articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000;

## P R O P O N E

- 1 . di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo:
2. di approvare i seguenti allegati, parte integrante e sostanziale del presente atto, ad integrazione degli allegati alla qui richiamata deliberazione della Giunta Comunale n.61 del 27/3/2019 che nei successivi punti ad ogni buon fine si riapprovano:
  - il “Prospetto dimostrativo del rispetto del limite di cui all’articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.”, considerando che la spesa del personale anno 2018 pari ad euro 2.937.977,22 è inferiore alla spesa media del personale triennio 2011/2013 (**allegato a**);
  - la “Tabella relativa al costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato” che attesta anche il rispetto del limite di spesa del personale nel triennio 2019/2021 in quanto inferiore alla spesa media del personale triennio 2011/2013 (**allegato b**) ;
3. di ribadire che questo Ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento obbligatorio del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999, come da allegato prospetto redatto dal responsabile dell’Ufficio Gestione del Personale che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato 1**) e che, pertanto, nel piano occupazionale 2019-2021 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
4. di riapprovare l’”**Organigramma del personale in servizio al 31/12/2018**” come da allegato prospetto che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato 2**);
5. di modificare, per quanto motivato in premessa, la “**Macro – organizzazione**” dell’Ente così come contenuta nell’**allegato 3** che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale e conseguentemente di demandare ai Dirigenti di Area e Responsabile di Settore P.O. gli adempimenti necessari all’attuazione del presente provvedimento ed in particolare in merito all’articolazione dell’Area o Settore in servizi ed uffici, se non diversamente disposto dall’organo esecutivo, ed in merito all’organizzazione delle risorse umane che rientrano nella struttura di loro competenza;

6. di ribadire, nell'ambito della macro organizzazione, l'autonomia organizzativa del Corpo di Polizia Locale e la diretta dipendenza funzionale del Responsabile del Settore Polizia Locale dal Sindaco;

7. di modificare, per quanto in premessa esposto la dotazione organica prevedendo anche il posto di dirigente nell'Area Affari Generali dando atto della sua copertura ad interim, e pertanto, a seguito di quanto indicato ai precedenti punti, di riapprovare l'allegata "**Dotazione organica**" intesa come macro aggregato costituito dal numero dei dipendenti in servizio e quello previsto nel piano triennale del fabbisogno del personale che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato 4**);

8. di riapprovare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il "**Piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021**" che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale (**allegato A**), dando atto che lo stesso:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
- non prevede stabilizzazioni ai sensi dell'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo n. 165/2001;
- la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;
- il posto vacante di dirigente dell'Area Affari Generali non è previsto nella programmazione del fabbisogno del personale in quanto ricoperto ad interim dal segretario generale nelle more, comunque, di una valutazione generale sui vertici di natura dirigenziale delle macro strutture (Area) da recepire nella prossima programmazione del fabbisogno del personale;

9. di riapprovare il prospetto nel quale è riportata la "**Quantificazione del limite per l'effettuazione di nuove assunzioni**", con le modifiche ed integrazioni relative ai profili professionali del personale in cessazione nell'anno 2020, considerando per il triennio 2019-2021, anche le assunzioni previste nel fabbisogno del personale triennale di cui al punto 8) precedente che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale (**allegato B**);

10. di confermare che nel corso triennio si provvederà con le seguenti modalità ad assumere il personale indicato nella programmazione triennale del fabbisogno riservandosi di modificarla appena sarà determinato il contingente di personale comunale da collocare in quiescenza in applicazione del nuovo regime di pensionamento (Quota 100):

- n.1 esecutore amministrativo B1 nell'anno 2019 ai sensi dell'art.18, comma 2, L. n.68/1999 (orfani e coniugi superstiti di deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di lavoro, guerra e di servizio e dei profughi italiani rimpatriati);
- n.2 istruttori amministrativi contabili C1 nell'anno 2019;
- n.3 istruttori amministrativi C1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.2 vincitori nell'anno 2019 e del terzo nel 2021;
- n.3 istruttori vigili urbani C1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.1 vincitore nell'anno 2019 e dei restanti due nel 2020;
- n.2 istruttori tecnici C1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.1 vincitore nell'anno 2020 e dell'altro nel 2021;
- n.1 istruttore contabile C1 nell'anno 2021
- n.1 istruttore direttivo amministrativo D1 nell'anno 2019
- n.1 istruttore direttivo contabile D1 nell'anno 2021
- n.2 istruttori direttivi vigilanza D 1 di cui nel caso di assunzione mediante concorso pubblico prevedendo l'assunzione in servizio di n.1 vincitore nel 2019 e dell'altro nel 2021;
- n.1 Dirigente Area Finanze nel 2019 mediante incarico ex art.110 c.1 D.Lgs.n.267/2000.

11. di dare atto che annualmente con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione si procederà all'assegnazione ai Dirigenti / Responsabile P.O. delle risorse umane unitamente agli obiettivi da raggiungere ed alle risorse finanziarie;
12. di ritenere superata con la presente deliberazione ogni altro provvedimento che risulti in contrasto con le disposizioni in essa contenute;
13. di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
14. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni 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 nella circolare RGS n. 18/2018;
15. di informare dell'adozione del presente provvedimento le RR.SS.UU.;
16. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

#### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su estesa proposta di deliberazione;  
Visto il vigente Statuto comunale;  
Visto il vigente Regolamento di contabilità;  
Visti gli art. 42 e 48 del D.Lgs. n.267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;  
Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Dirigente di Area proponente ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;  
Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Dirigente Area Finanze ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;  
Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;  
Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge

#### DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge

#### DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

#### **PARERE DI REGOLARITA' TECNICA**

Il sottoscritto, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere **Favorevole** in ordine alla regolarità tecnica della su estesa proposta di deliberazione.

Li', 10-04-2019

**IL DIRIGENTE DELL'AREA AFFARI GENERALI**  
f.to dr.Lucio Pisano

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE** Il sottoscritto SPOLZINO GIUSEPPE, Dirigente dell' Area Finanze, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n.267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere **Favorevole** in

ordine alla regolarità contabile della su estesa proposta di deliberazione.

**IL DIRIGENTE DELL'AREA FINANZE**

Li', 10-04-2019

**f.to SPOLZINO GIUSEPPE**

---

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

**IL PRESIDENTE**  
f.to CAVALLONE FRANCESCO

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to PISANO LUCIO

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che copia della presente deliberazione, ai sensi dell' art. 124 comma 1, T.U. del 18/08/2000 n. 267 viene da oggi pubblicata all'Albo Pretorio on-line del sito web istituzionale del Comune.

Li, 12-04-2019

**IL RESPONSABILE ALLA PUBBLICAZIONE**  
f.to Anna Giaffrida

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si dichiara che la presente deliberazione:

è divenuta esecutiva, decorsi 10 giorni dalla pubblicazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 3° comma - T.U. 267/2000 e ss. mm.

è stata dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - 4° comma - T.U. 267/2000 e ss. mm.

Li, 10-04-2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
f.to dr. Lucio Pisano

---

**\*\* PER COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO.\*\***

**Li, 12-04-2019**

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
Dott. Lucio Pisano

---