



COMUNE DI SALA CONSILINA
Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
numero **61** del **27-03-2019**

OGGETTO:

PROVVEDIMENTI DI MACRO ORGANIZZAZIONE - PROGRAMMA FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019-2021.

L'anno duemiladiciannove addì ventisette del mese di Marzo con inizio alle ore 15:45 e in continuazione nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta 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	Assente
4	FERRARI DOMENICA	ASSESSORE	Assente
5	LOPARDO ANTONIO	ASSESSORE	Presente
6	GAROFALO VINCENZO	ASSESSORE	Presente

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 degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.Lgs. n. 267/2000 e dal d.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche in quanto trattasi di atti di macro-organizzazione, espressione delle scelte discrezionali dell'amministrazione in tema di pubblico impiego;

CHE, tra l'altro, espressamente ai sensi dell'art. 2, comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 "*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*";

CHE, ai sensi del successivo art. 4 comma 1, del D.Lgs.n.165/2001 sono gli "organo di governo" a dover esercitare "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".

CHE in particolare, secondo il disposto di cui alla lettera b) del suddetto art. 4, comma 1 del citato Testo Unico, agli organi di autogoverno spetta, "*la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione*";

CHE tra i "piani" rientranti nelle competenze degli organi di governo — qual è la giunta comunale - vi è il "piano triennale di fabbisogni del personale" espressamente previsto dal novellato art. 6 comma 2 del citato D.Lgs.n.165/2001, a norma del quale "*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. ..omissis.. 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*".

CONSIDERATO 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;

CHE 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;

CHE le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;

CHE, 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;

CHE 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;

CHE, pertanto, gli enti, 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);

VISTI in particolare:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita:
 1. *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 [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
 4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e 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;*

ATTESO 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;

VISTO l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:

0B7 ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro*

flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

- *costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente” (comma 557-bis);*
- *in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);*
- *a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater) (triennio 2011-2013).*

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

Art. 9. Contenimento delle spese in materia di impiego pubblico

28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'articolo 1, comma 188, della legge 23 dicembre 2005, n. 266. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'articolo 1 della medesima legge n. 266 del 2005, e successive modificazioni. Al fine di assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art.11, comma 5,

secondo periodo, del decreto-legge n.216 del 2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'articolo 25, comma 2, del decreto-legge 21 giugno 2013, n. 69, convertito, con modificazioni, dalla legge 9 agosto 2013, n. 98. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'articolo 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del decreto legislativo 12 aprile 2006, n. 163. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

VISTO l'art. 14, commi 2-3, D.L. 24 aprile 2014, n. 66 che recita:

2. Ferme restando le disposizioni di cui ai [commi da 6 a 6-quater dell'articolo 7 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165](#), e i limiti previsti dall'[articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122](#) e successive modificazioni, le amministrazioni pubbliche inserite nel conto economico consolidato della pubblica amministrazione, come individuate dall'Istituto nazionale di statistica (ISTAT) ai sensi dell'articolo 1, comma 2, della legge 31 dicembre 2009, n. 196, con esclusione delle Università, degli istituti di formazione, degli enti di ricerca e degli enti del servizio sanitario nazionale, a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di euro, e all'1,1% per le amministrazioni con spesa di personale superiore a 5 milioni di euro.

3. Per le amministrazioni non tenute alla redazione del conto annuale nell'anno 2012, ai fini dell'applicazione delle disposizioni di cui ai commi 1 e 2, si fa riferimento ai valori risultanti dal bilancio consuntivo 2012.

VISTO, in particolare, l'art. 1, c. 228, L. 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato da ultimo dall'art. 1, c. 863, L. 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone:

"228. Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. (...). Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018."

PRESO ATTO, pertanto, che il 2018 è stato 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).

RILEVATO che, conseguentemente 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.

VISTO, inoltre, il comma 234, art. 1 su richiamato che recita: *“Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”*.

DATO ATTO che la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica prot. n. 66110 del 13.12.2016 testualmente prevede: *“Dai dati acquisiti dal portale «Mobilita.gov.it», a seguito degli adempimenti svolti dalle amministrazioni interessate e delle proiezioni sull'incrocio domanda e offerta della seconda fase, si rileva che, in attuazione della normativa sopra richiamata e delle procedure definite dal citato DM del 14 settembre 2015, anche per la regione Campania, attesa l'assenza o l'esiguo numero di personale in soprannumero degli enti di area vasta da ricollocare nella fase 3, è possibile procedere, ai sensi del citato articolo 1, comma 234, della legge n. 208 del 2015, al ripristino delle ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale. Per le regioni per le quali sono ripristinate le ordinarie facoltà di assunzione per tutte le categorie di personale e per gli enti locali che insistono sul loro territorio: le ordinarie facoltà di assunzione di personale riferite alle annualità 2015 e 2016 e alle annualità anteriori al 2015, nel rispetto della normativa vigente, sono ripristinate nel limite delle risorse disponibili con decorrenze coerenti con le citate note di sblocco delle assunzioni; le assunzioni a tempo determinato e la mobilità potranno svolgersi rispettando le limitazioni finanziarie e ordinamentali previste dalla normativa vigente”*.

RICHIAMATE, altresì, 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.

CONSIDERATO che per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla L. n. 208/2015 (legge di stabilità 2016) in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: *“In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;

VISTI inoltre:

- l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.*"

- l'articolo 3, comma 5-quater, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015.*"

- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*"

RIBADITO che con la legge di bilancio 2019 (L.145/2018) dopo alcuni anni a regime ridotto, è tornato in vigore l'art.3 del D.L. 90/2014 consentendo agli enti locali sopra i 1000 abitanti di assumere nella percentuale del 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente per tutte le tipologie di personale;

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;

CHE, altresì, 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;

CHE, essendo in questo Ente 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;

ATTESO che è necessario confermare la media delle spese di personale sostenute nel triennio 2011-2013 al fine di individuare il limite non derogabile da rispettare per l'anno 2018;

TENUTO CONTO che il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato in relazione alle spese di personale effettivamente sostenute nell'anno precedente, assumendo quale dato contabile gli impegni desunti dal conto del bilancio (Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008; Umbria, parere n. 2/2008; Puglia, parere n. 17/2008; Corte dei conti – Sezione delle autonomie, delibera n. 2/2010);

RICHIAMATI in proposito:

- a) la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 in data 17 febbraio 2006 emanata in attuazione dell'articolo 1, comma 198, della legge 23 dicembre 2005, n. 266, la quale costituisce ancora oggi riferimento per i criteri di calcolo della spesa di personale;

- b) i pareri forniti dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti in ordine alle modalità di calcolo delle spese di personale ai fini del comma 557, secondo i quali devono essere assunti i criteri illustrati nella circolare n. 9/2006 sopra citata, al fine di garantire il confronto di basi omogenee e una linea di continuità con le azioni intraprese in materia (Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008);

DATO ATTO che, pur demandando all'autonomia di ciascun ente l'individuazione delle azioni da adottare per ridurre la spesa di personale, il comma 557 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 individua tre ambiti prioritari di intervento, ovvero:

1. riduzione dell'incidenza delle spese di personale sulle spese correnti, attraverso parziale reintegro dei cessati e il contenimento delle spese per il lavoro flessibile;
2. razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche e amministrative, con riduzione dell'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali;
3. contenimento dei costi della contrattazione integrativa decentrata;

ATTESO che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

VISTE le circolari della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica:

- n. 3/2005 del 03/11/2005 ad oggetto: “*Direttiva concernente gli adempimenti delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in materia di avvio delle procedure concorsuali*”;
- n. 3/2006 del 02/05/2006 ad oggetto: “*Linee di indirizzo per una corretta organizzazione del lavoro e gestione delle risorse umane, chiarimenti sulla responsabilità della dirigenza e degli organi di controllo interno in materia di personale*”;
- n. 4/2008 del 18/04/2008 ad oggetto: “*Legge 24 dicembre 2007, n. 244 (legge finanziaria 2008) – Linee guida ed indirizzi in materia di mobilità*”;

RAVVISATA la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

VISTI i pareri forniti dalle Corti dei conti, in particolare dalle Sezioni riunite in sede di controllo e dalla Sezione Autonomie;

DATO ATTO che questo ente:

- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2017;
- ha rispettato il 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 di seguito riportata:

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

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

DATO ATTO che 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:

- 1) la dotazione organica “di fatto”, quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- 2) i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno.

VISTO l’organigramma del personale che indica il numero dei dipendenti al 31/12/2018 contenuto nell’allegato 1;

VISTO il prospetto seguente in cui si 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

Popolazione Residente al 31/12/2018 (a)	Rapporto medio dipendenti/popolazione (da 10.000 a 19.999 abitanti) (b)	Calcolo Rapporto dipendenti popolazione (c)	Numero Dipendenti di ruolo a tempo indeterminato al 31/12/2018
12.552,00	1/158	79,44	68

RILEVATO che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le citate Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l’autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

VISTO il D. Lgs. 27/10/2009, n. 150, di attuazione della Legge 4/3/2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblici e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche Amministrazioni ;

CONSIDERATO che il citato D.Lgs. n.150/2009 e s.m.i. tende, tra l' altro, ad assicurare una migliore organizzazione del lavoro, il rafforzamento dell' autonomia, l' incremento dell' efficienza ed il contrasto alla scarsa produttività, nonché la trasparenza dell' operato dell' Amministrazione, anche a garanzia della legalità ;

CHE il Capo III del citato D.Lgs. Disciplina e fissa principi organizzativi degli Uffici, dotazioni organiche, oltre alla mobilità e gli accessi ;

CHE l' art. 62 del decreto citato, in sostituzione del comma 1° dell' art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, stabilisce che “il prestatore di lavoro deve essere adibito alle mansioni per le quali è stato assunto o alle mansioni equivalenti nell' ambito dell' area di inquadramento” ;

CHE, ai sensi dell' art. 34, comma 1, lett. a) del citato Decreto “nell' ambito degli atti organizzativi (...) le determinazioni per l' organizzazione degli uffici e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro sono assunte in via esclusiva dagli organi preposti alla gestione con la capacità ed i poteri del privato datore di lavoro, fatta salva la sola informazione ai sindacati”, facendo rientrare “nell' esercizio dei poteri dirigenziali le misure inerenti la gestione delle risorse umane nel rispetto del principio di pari opportunità, nonché la direzione, l' organizzazione del lavoro nell' ambito degli uffici “ ;

CHE, pertanto, anche 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;

CHE il “procedimento amministrativo” costituisce l' elemento centrale per considerare l' entità dell' attività che conduce alla realizzazione del prodotto finale, che definisce il raggiungimento dell' obiettivo voluto dall' Amministrazione ;

CHE un necessario 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 ;

DATO ATTO che l' art. 37 del citato 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”;

RILEVATO:

CHE il personale deve essere considerato il “valore aggiunto” dell' organizzazione;

CHE deve tendersi alla realizzazione di servizi con il massimo livello di efficienza ed efficacia e con costi minori possibili ;

CHE in tale logica, risulta fondamentale investire nelle risorse umane quali decisivi agenti e partner nell'attuazione dei programmi dell' Amministrazione comunale ;

CHE la gestione strategica del personale deve costituire una delle leve per la definizione, l'attuazione ed il supporto alle strategie dell' Ente ;

CHE il sistema organizzativo deve muoversi dinamicamente nella direzione degli obiettivi fissati dall' Amministrazione ;

CHE 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 ;

CHE 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 ;

CHE 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 ;

CHE 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 ;

CONSIDERATO di ribadire le seguenti determinanti azioni per sostenere un cambiamento adeguato già individuate 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, ed in particolare:

- 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 ;
- rendere indipendente la capacità di organizzazione dell' Ente, non facendola dipendere dalla presenza di persone, ma soltanto da logiche di organizzazione aziendale ;
- 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) ;
- 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 ;
 - il lavoro per processi e la semplificazione ;

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

ATTESO che è, infatti, 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;

VISTA la nuova 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;

CONSIDERATO che , pertanto, la rilevazione dei fabbisogni determina la nuova dotazione organica che sarà sempre quella di fatto, alla quale sommare i posti di ruolo acquisibili nei limiti finanziari delle facoltà assunzionali; tra questi posti si sceglieranno le priorità per le assunzioni, che tendenzialmente dovrebbero considerare preliminarmente le lacune di professionalità derivanti dalla rilevazione dei fabbisogni;

CHE la nuova dotazione organica, quindi, 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;

CHE 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;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

VISTO 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 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 l'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, il quale detta disposizioni in materia di reclutamento di personale;

DATO ATTO in particolare che il nuovo 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;

DATO ATTO che:

- 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 nella fase di conversione in legge del D.L. n. 4/2019 il Parlamento ha approvato alcuni importantissimi emendamenti governativi relativi alle assunzioni di personale; misure necessarie per fronteggiare gli effetti della sperimentazione nel triennio 2019/2021 del pensionamento con "Quota 100", contenute negli artt. 14-bis e 14-ter del Decreto-legge;

CHE nei prossimi anni infatti un consistente contingente di personale comunale sarà collocato in quiescenza in applicazione del nuovo regime di pensionamento e in aggiunta alle cessazioni già programmate per raggiungimento dei limiti di età, con un impatto rilevante su organici già esigui;

CHE gli Enti locali, infatti hanno subito negli ultimi dieci anni una normativa di contenimento delle spese di personale particolarmente restrittiva, con effetti di riduzione del personale in servizio e contemporaneamente di incremento dell'età media;

CHE il Decreto-legge 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;

CHE di conseguenza nel piano delle assunzioni per il 2019 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per adesione a Quota 100, nel medesimo 2019;

CHE un'altra novità riguarda la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti. Di conseguenza nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018.

RITENUTO di provvedere, tra l'altro, all'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale stabilendo che nel corso triennio si provvederà con le seguenti modalità ad assumere il personale indicato nella programmazione triennale del fabbisogno riservandosi di modificarlo appena sarà chiaramente 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 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.

PROPONE DI DELIBERARE

1. di dare atto 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 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;

2. di prendere atto dell'organigramma del personale in servizio al 31/12/2018 come da allegato prospetto che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato 2);

3. di approvare la macro – organizzazione dell'Ente contenuta nell'allegato 3) che si allega al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale e conseguentemente di demandare 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 settore, servizi ed uffici se non diversamente disposto dall'organo esecutivo e dell'organizzazione delle risorse umane che rientrano nella struttura di loro competenza;

4. di confermare, a seguito di quanto indicato ai precedenti punti, 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);

5. di approvare, 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, 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;

6. di approvare 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 4) precedente che si allega al presente provvedimento sotto la lettera B) quale parte integrante e sostanziale;

7. di stabilire che nel corso triennio si provvederà con le seguenti modalità ad assumere il personale indicato nella programmazione triennale del fabbisogno riservandosi di modificarlo appena sarà chiaramente 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.

8. di dare atto che annualmente con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione si procederà all'assegnazione ai Dirigenti / Responsabili P.O. delle risorse umane unitamente agli obiettivi da raggiungere ed alle risorse finanziarie;

9. di ritenere superata con la presente deliberazione ogni altro provvedimento che risulti in contrasto con le disposizioni in essa contenute;

10. di trasmettere copia della presente, per opportuna informazione successiva, alla RSU atteso che nel CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 non vi è alcuna indicazione esplicita sulla necessità di sottoporre ad informazione preventiva il piano dei fabbisogni di personale 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*";

11. 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 arti. 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', 20-03-2019

IL DIRIGENTE f.f. AREA AFFARI GENERALI
f.to Dott. 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.

Li', 20-03-2019

IL DIRIGENTE AREA FINANZE
f.to Dott. 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, 29-03-2019

IL RESPONSABILE ALLA PUBBLICAZIONE
f.to Pietro Spinelli

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si dichiara che la presente deliberazione è stata pubblicata nelle forme di legge all'albo pretorio on-line per cui la stessa:

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, 29-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to dott. Lucio Pisano

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

Li, 29-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott. Lucio Pisano
