

CITTA' DI MENDICINO
- PROVINCIA DI COSENZA -

Deliberazione Originale della Giunta Comunale

N.12 del Reg. dell' 08.02.2018

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/2020 - Ricognizione della macro struttura - Organigramma del Comune di Mendicino.

L'anno duemiladiciotto, il giorno otto del mese di febbraio, alle ore 11,30 nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con appositi avvisi, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

PALERMO ANTONIO	Sindaco	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GRECO ANGELO	Vicesindaco	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
BUCARELLI IRMA	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GERVASI FRANCESCO	Assessore	presente	<input type="checkbox"/>	assente	<input checked="" type="checkbox"/>
MANCINI MARIATERESA	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>

Risultato che gli intervenuti sono in numero legale, assume la presidenza il Sindaco Ing. Antonio Palermo

Partecipa alla riunione il Segretario Generale Avv. Bruno Rosaspina.

LA GIUNTA COMUNALE



Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/2020-Riorganizzazione della macro struttura – Organigramma del Comune di Mendicino

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;

Che l'articolo 89, comma 5, del d.Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati 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;

Che con delibera consiliare n. 25 in data 27/12/2017 esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2018-2020;

Che con delibera di Consiglio Comunale n. 26 in data 27/12/2017 esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2018-2020;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n.21 del 09/03/2015 con la quale unitamente al programma triennale del fabbisogno del personale 2015/2017 si procedeva a rideterminare la dotazione organica dell'ente di cui al prospetto allegato alla stessa delibera e successivamente riconfermata con delibera n. 153 del 29/12/2015 di approvazione programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2016/2018;

Visti:

l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensiva delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

-l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato ed integrato dal D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che disciplina la materia inerente l'organizzazione degli uffici e ha previsto che la programmazione del fabbisogno di personale sia adottata in coerenza con gli strumenti di programmazione economico-finanziaria;

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;

- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;



Visto il D. Lgs. 75 del 25/05/2017, il quale dispone che tutte le amministrazioni pubbliche devono approvare il piano del fabbisogno del personale, che costituisce il documento essenziale di riferimento per la definizione del modello organizzativo degli Enti ed avere una valenza triennale a fare parte del D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);

Evidenziato che appare utile recepire l'elemento di maggiore novità voluto dal legislatore, nelle recenti riforme, cioè che la dotazione organica rideterminata sulla base delle nuove disposizioni sia allegata al piano del fabbisogno. A riguardo il citato D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica sia la somma del personale in servizio e delle assunzioni che, nel rispetto delle capacità assunzionali, le amministrazioni hanno inserito nel piano triennale del fabbisogno di personale, con la conseguenza che in questo documento non vi potranno più essere caselle vuote per le quali non sono programmate le assunzioni.

Preso atto, pertanto, che al centro della programmazione delle scelte organizzative dell'ente, sulla base delle previsioni dettate dal D.Lgs. n. 75/2017 vi è il piano del fabbisogno; si passa, come è stato evidenziato dal parere del Consiglio di Stato sullo schema di decreto legislativo, da una concezione statica ad una dinamica della programmazione delle risorse umane di cui l'ente ha bisogno; il legislatore, in sostanza, con questa scelta, nel dare concreta attuazione ad un principio contenuto espressamente nella legge delega n. 124/2015, amplia l'autonomia delle singole amministrazioni, che non sono più vincolate nelle assunzioni alla copertura dei posti vacanti, ed introduce elementi di snellimento nelle concrete procedure assunzionali. Non a caso, ha evidenziato il Consiglio di Stato, "viene affidata alla capacità (ed alla responsabilità) di ogni singola amministrazione l'individuazione concreta delle professionalità occorrenti al raggiungimento dei propri fini istituzionali, con il solo limite del rispetto dei vincoli di spesa e di finanza pubblica"; Preso atto, pertanto, che siamo in presenza, indubbiamente, di una drastica diminuzione del rilievo delle dotazioni organiche, ma che le stesse rimangono come documento obbligatorio, anche se diventano un documento sostanzialmente "di risulta": la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione; in sostanza la dotazione organica continua a permanere, ma il suo rilievo è fortemente depotenziato nel senso che viene accresciuto il ruolo assegnato al piano triennale del fabbisogno di personale, sicché la stessa dotazione organica discende, a questo punto, dal documento di programmazione del fabbisogno di personale; tuttavia, nello stesso tempo, lo stesso documento di dotazione conserva sempre la sua identità e funzione tipica di macro struttura organizzativa a costituire organigramma quale strumento, a livello macro, di formalizzazione della gerarchia organizzativa e rappresentazione della stessa struttura organizzativa e sempre diretta espressione della programmazione, per come di seguito al dispositivo della proposta;

Visto l'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183, che impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o comunque delle eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, preso atto che la condizione di soprannumero si desume ovvero deriva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, precisato che tale attività vada svolta con riferimento esclusivamente alla eccedenza per ragioni finanziarie e/o organizzative e verificato, in particolare, l'insussistenza di tale condizione per il Comune di Mendicino, per come preso atto nel dispositivo della proposta e verificato con la stessa acquisizione del parere favorevole alla stessa proposta dal Responsabile del Settore e servizio personale, per le funzioni dirigenziali conferite ai sensi dell'artt. 107 e 109, comma 2° del D. lgs 267/00 – che non vi sono eccedenze di personale;

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 11 del 06/02/2018 è stato adottato il piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro per il triennio 2018/2020;



Dato atto in materia di vincoli e contenimento della spesa:

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

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

B) 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);

C) 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);

D) 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 (comma 557-quater).

Che, in particolare, l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, conv. in Legge n. 114/2014, impone il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della disposizione di legge (Triennio 2011-2013);

Richiamata la deliberazione n. 25/2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie con la quale è chiarito che a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico.

Che l'indicatore dei pagamenti del Comune di Mendicino elaborato sulla base dello schema di cui all'art. 9 del DPCM 22 settembre 2014 e pubblicato periodicamente sul sito dell'ente evidenzia il rispetto di quanto disposto dal D. Lgs. 9 ottobre 2002, n. 231;

Che nel corso del 2018, prima di procedere ad assunzioni di personale sarà certificato dagli organi competenti il suddetto indice di tempestività.

Preso atto di quanto disposto in materia di capacità assunzionali:

- dall'art. 1, comma 228, della L.208/2015 - dall'art.3, comma 5, del D.L. n.90/2014 come modificato dall' art. 22, comma 2, D.L. 24 aprile 2017, n. 50
- dall'art. 1, comma 479, lett. d), L. 11 dicembre 2016, n. 232:



“comma “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. ...”.

Visto in particolare:

Che l'art. 1, comma 228 della legge 28 dicembre 2015, n. 218 (legge di stabilità 2016), secondo cui le pubbliche amministrazioni possono procedere, per gli anni 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% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente;

che, a norma della succitata disposizione, la percentuale stabilita nel periodo precedente (25%) è innalzata al 75% per i Comuni con popolazione inferiore ai 10.000 abitanti, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica come definito ai sensi dell'art. 263, comma 2 d.lgs. 267/2000 s.m.i., per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario;

Visto il D.M. Interno 10 aprile 2017, per il quale per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario è di 1/142 per i Comuni con popolazione compresa tra i 2000 e i 2999 abitanti;

Dato atto che il Comune di Mendicino, per l'anno 2016, conta un rapporto medio rientrante in quello di cui al succitato decreto ministeriale, così consentendo l'applicazione della percentuale di turn-over del 75% delle cessazioni del precedente anno;

Richiamato l'art. 3, comma 5 d.l. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, per il quale, 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 (“resti assunzionali”);

Evidenziato che la Corte dei Conti Sezione Autonomie, con la deliberazione n. 27/2014, ha esaminato dettagliatamente la problematica dei “resti assunzionali” giungendo alle seguenti conclusioni: *“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” sembra preordinata a risolvere un problema diverso, pur presente negli enti che debbono ridurre la spesa: la possibilità di tenere conto delle cessazioni future ma già definite.*



Infatti, il riferimento alla programmazione sembra lasciare intendere che il triennio possa essere quello successivo al 2014, così come la dicitura riferita alle risorse "destinate" alle assunzioni.

Ciò risulta funzionale anche perché, di solito, gli enti impiegano un periodo di tempo piuttosto lungo per svolgere un concorso pubblico: questa norma consente perciò di rendere la programmazione più coerente anche con i fabbisogni futuri.

il limite di spesa per procedere alle assunzioni nel 2014 e 2015 deve essere calcolato sulla base del 60% della spesa relativa a quella del personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Evidenziato, inoltre, che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti (n. 28/SEZAUT/2015/QMIG) ha precisato che il riferimento al "triennio precedente" di cui all'art. 3, comma 5 d.l. 90/2014, convertito, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento a calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni;

Evidenziato, ancora, che la Corte dei Conti della Sardegna, con la deliberazione n.70/2017, ha chiarito che "I resti delle pregresse capacità assunzionali, che vanno ad aggiungersi alla capacità assunzionale c.d. "di competenza", devono essere conservati nella misura con cui sono stati quantificati nel periodo in cui è stata determinata la capacità assunzionale non utilizzata, sulla base delle percentuali del turn over allora vigenti. Tale interpretazione è fondata sul criterio di adottare la regola in vigore al momento del compimento dell'atto e cioè della maturazione del resto (tempus regit actum)".

Dato pertanto atto che le facoltà assunzionali per il Comune di Mendicino nel triennio 2018/2020 possono essere così riassunte:

2018: 75% spesa cessati 2017 + resti triennio 2015-2017 (Anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014- Anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015 - 75% della spesa dei cessati nel 2016);

2019: 100% spesa cessati 2018 + resti triennio 2016-2018

2020: 100% spesa cessati 2019 + resti triennio 2017-2019.

Considerato che, per consolidata espressione delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale:

- le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;

- l'acquisizione di personale tramite l'istituto della mobilità volontaria, ai sensi dell'articolo 1, comma 47, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, purché il passaggio di personale avvenga tra enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa.

- che tra le condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato, inoltre, l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possono avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, precisato, a riguardo, che l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;



-che ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni sono stabilite dall'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016), in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;

che inoltre l'art. 1, comma 723, della Legge 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità 2016) prevede, in caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710 (cd. pareggio di bilancio che ha sostituito il patto di stabilità) nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, il divieto di 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 con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione;

Precisato, inoltre, che la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista per l'anno 2018, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, nonché il limite delle capacità assunzionali nel rispetto dei sopra citati vincoli normativi, come da relazione finanziaria allegato B) unitamente al parere del Revisore dei conti fatto pervenire all'ufficio finanziario che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

Dato atto del rispetto dei citati vincoli, limiti e capacità per quanto previsto dalla vigente normativa in materia di personale, per come sopra;

Ritenuto di dovere procedere, nel rispetto dei citati vincoli, alla definizione dell'atto di programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020, con allegata la dotazione organica - macro struttura, la quale assume da un lato, la veste di un documento obbligatorio contenente la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione che discende dalla stessa programmazione (visto che al centro della programmazione, vi è essenzialmente il piano del fabbisogno in una concezione non statica bensì dinamica della programmazione delle risorse umane, per come sopra in premessa), dall'altro, nella citata concezione, la stessa dotazione organica conserva sempre la sua identità tipica di macro struttura organizzativa, a costituire organigramma quale strumento, a livello macro, di formalizzazione della gerarchia organizzativa e rappresentazione della stessa struttura organizzativa sempre diretta espressione della stessa programmazione, per come di seguito al dispositivo della proposta;

Ritenuto che la programmazione del fabbisogno del personale unitamente alla dotazione organica quale naturale espressione di programmazione, nella concezione comunque sopra precisata, non deve essere intesa solo a disciplinare l'andamento dei processi occupazionali e delle politiche di assunzioni, bensì deve comunque finalizzarsi anche ai processi di riordino organizzativi, in modo da rendere possibile la definizione di un nuovo sistema di struttura organica, che, tenuto comunque conto delle esperienze dell'ultimo triennio, si rivolga verso nuovi disegni di razionalizzazione, distribuzione e potenziamento nella gestione delle risorse, secondo principi di piena intercambiabilità di compiti e funzioni, spostamenti/mobilità interna, in grado di assicurare funzionalità, efficienza nei diversi settori, per una migliore erogazione dei servizi senza soluzione di continuità nell'interesse e bisogni della comunità amministrata.



Che in un nuovo processo di riforma in cui si passa da una concezione statica ad una dinamica della programmazione delle risorse umane di cui l'ente ha bisogno, il legislatore nel dare concreta attuazione ad un principio contenuto espressamente nella legge delega n. 124/2015, amplia l'autonomia delle singole amministrazioni; sicchè la stessa programmazione si presenta unitamente alla dotazione organica quale documento contenente la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione discendente dalla stessa programmazione e, nello stesso tempo, conserva la sua funzione tipica a costituire di macro struttura organizzativa quale organigramma, nella sopra citata concezione e sempre come diretta espressione della programmazione, si da realizzarsi un processo di riordino organizzativo quale strumento flessibile e dinamico da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'ente di una struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi e perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, efficienza e dell'economicità;

Che un tale processo di programmazione e riordino della struttura organizzativa nella citata ottica consente di perseguire i seguenti obiettivi:

1. Obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità nella lotta all'evasione fiscale;
2. Obiettivi di funzionalità nei principi di piena mobilità interna nonché intercambiabilità di compiti e funzioni, spostamenti/mobilità interna e razionalizzazione delle risorse nei e tra i servizi e tra i settori, in grado di assicurare efficienza nei diversi settori e servizi una migliore erogazione dei servizi senza soluzione di continuità nell'interesse e bisogni della comunità amministrata.
3. Attuare una politica programmatica del personale sempre rivolta in modo attento ad assicurare il funzionamento dei servizi, uffici e settori nei principi di efficienza ed economicità e produttività;
4. Consentire un rinnovamento quantitativo e qualitativo della struttura dell'ente per migliorare la resa dei servizi, per un soddisfacimento dei bisogni della collettività amministrata.
5. Consentire un migliore utilizzo delle attitudini e capacità professionali (espresse o potenziali) dei dipendenti attraverso la collocazione o ricollocazione in strutture e funzioni che presentino adeguate caratteristiche ambientali e maggiori esigenze organizzative;
6. Consentire più elevati standard qualitativi ed economici dei servizi, intercambiabilità di compiti e funzioni e servizi, con conseguente incentivazione della qualità della prestazione lavorativa, crescita e valorizzazione delle professionalità e delle competenze nei diversi campi di attività;
7. Consentire un miglioramento della qualità dei servizi correlati alla quantità e alla qualità delle risorse disponibili utilizzate con gli obiettivi di miglioramenti della performance organizzativa ovvero della performance individuale e della performance collettiva, rispondendosi, in modo rilevante e pertinente ai bisogni della collettività.
8. Consentire il superamento di particolari criticità ed emergenze e situazioni che possano arrecare in qualche modo pregiudizio al buon andamento della P.A.

Ritenuto che - nella su citata ottica, principi e finalità e obiettivi della programmazione del personale da cui discende un processo di riorganizzazione generale della macchina amministrativa - di procedere a rideterminare la nuova macro struttura organizzativa del Comune di Mendicino diretta espressione della stessa programmazione del personale coerentemente ai citati obiettivi e con i principi di economicità, efficienza, efficacia, equità ed etica, nonché per potere rispondere compiutamente alle esigenze organizzative dei settori, ponendo nello stesso tempo al centro dell'azione organizzativa il cittadino-utente, rifocalizzando conseguentemente il personale dell'Ente sul patto, prima di tutto non scritto, fra la Pubblica Amministrazione e i cittadini, che si esplica nei servizi forniti dall'Ente e basati sui citati principi e valori di Equità e Imparzialità;



Che si ritiene, in sostanza, di dovere recuperare l'efficienza e l'economicità della azione amministrativa con azioni di razionalizzazione delle risorse umane disponibili, attraverso una rimodulazione della dotazione organica quale nuova macro struttura inserita quale documento espressione naturale della stessa programmazione del fabbisogno del personale, nella sopra evidenziata ottica, in grado di rispondere ai sistemi di programmazione della performance legati alla centralità del Servizio e del Cittadino nonché per l'attuazione alle misure previste nel piano di prevenzione della corruzione, compreso quelle della rotazione del personale amministrativo.

Ritenuto, in un processo di programmazione e riordino della struttura organizzativa nella su citata ottica per perseguimento dei sopra obbiettivi e nell'ambito di un generale processo di riforma della pubblica amministrazione, di dovere stabilire:

- A) Che il servizio di Polizia Municipale rappresenta un'entità organizzativa unitaria ed autonoma rispetto alle altre strutture organizzative del Comune in quanto il ruolo di funzionario di vigilanza implica di per sé una specificità e peculiarità di funzioni non limitata alla mera conoscenza del territorio comunale e del suo substrato sociale oltre che richiesta puntualmente nello svolgimento di specifiche funzioni di polizia locale e giudiziaria spesso riconducibili a profili di ordine pubblico; che in ragione di detta peculiarità, il servizio di polizia municipale, pur se inserito nell'ambito di un più ampio Settore Vigilanza /Attività produttive e Demografici, resta, quanto allo specifico servizio di polizia, sempre alle dirette dipendenze del Sindaco, in ossequio e per gli effetti della legge n.65 del 7.3.1986 "Legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale" e posizioni giurisprudenziali in materia, per la peculiarità e specificità di funzioni, quale unità organizzativa autonoma posta sotto la diretta ed esclusiva direzione e sovrintendenza del Sindaco al quale demandato il compito di impartire le direttive e vigilare sull'espletamento del servizio ed al quale Sindaco lo stesso responsabile del servizio eventualmente coincidente con quello del più ampio settore risponde direttamente dell'addestramento, della disciplina, delle attività amministrative e dell'impiego tecnico - operativo del personale. Nell'ambito di tale servizio il Sindaco nomina un apposito responsabile di Settore per ogni attività di istruttoria ed adozione e sottoscrizione di ogni atto riferiti al Settore compresi quelli afferenti alla polizia municipale con riguardo anche alle attività tecnico operative di impiego del personale e fermo restante la esclusiva direzione e sovrintendenza del sindaco al quale lo stesso responsabile del servizio risponde direttamente.
- B) Che, quanto al servizio tecnico, evidenziato l'impossibilità di una presenza costante di un solo responsabile per entrambe le ripartizioni, lavori pubblici ed urbanistica, per fare fronte alle diverse problematiche ed elevate pratiche di lavoro da evadere e coincidenti nei tempi di procedimenti, con la conseguenza che a fronte di un elevato carico di lavoro non sempre le spiegazioni fornite agli utenti dal responsabile si rivelano esaustive;
Che in particolare è necessario intervenire per individuare due separate posizioni ed aree di lavoro mediante la previsione di un apposito settore organizzativo per Lavori Pubblici - Manutenzione e arredo urbano- Patrimonio - Ambiente e Protezione Civile per cui si prevede la copertura con l'istituzione di un nuovo posto a tempo parziale, Part. Time, n.24 ore, a tempo indeterminato (vedi di seguito proposta) e un altro Settore Urbanistica - Edilizia e Territorio; che la separazione in due settori si propone di migliorare il riparto dei carichi di lavoro tra i due nuovi settore e responsabili che ivi verranno individuati con lo scopo ed obbiettivo di favorire con una maggiore concentrazione di lavoro, efficienza e puntualità, la realizzazione del complesso e consistente programma delle opere pubbliche e urbanistica da dovere portare a termine nei tempi previsti per una compiuta attuazione dei programmi ad evitare pregiudizio allo stesso interesse pubblico e all'intera cittadinanza.



Che la separazione in due settori per l'elevato carico di lavoro all'interno dei servizi tecnici lascia impregiudicata la possibilità di ampi margini di manovra nella gestione delle risorse tra i settori, nel senso che tra i due settori possa assicurarsi sempre un sistema di massima intercambiabilità e sostituibilità di funzioni tra servizi e uffici anche di responsabile di settore (quest'ultima su provvedimento del sindaco), così da prospettare un decisivo miglioramento di servizi tecnici nelle diverse attività e dare adeguata e compiuta attuazione ai principi di esigibilità di funzioni nella distribuzione del personale ovvero un impiego più utile del personale tra e nei settori per una migliore funzionalità, efficienza ed efficacia nell'erogazione dei servizi e nell'attuazione dei programmi dell'Ente senza soluzione di continuità nell'interesse e bisogni della stessa comunità amministrata.

Di stabilire con lo stesso presente atto che viene individuato il responsabile della Transizione Digitale, ai sensi dell'art. 17 del citato Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs.82/2005, modif dal D.Lgs. 179/2016), nell'ambito dei due settori tecnici, nel Responsabile dell' istituendo Settore Lavori Pubblici - Manutenzione e arredo urbano-Patrimonio - Ambiente e Protezione Civile e quale soggetto vicario e in caso di assenza o impedimento dello stesso è individuato il responsabile dell'altro Settore tecnico Urbanistica -Edilizia e Territorio, ai sensi del citato Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD). Sino alla copertura del nuovo posto del Settore Lavori Pubblici - Manutenzione e arredo urbano-Patrimonio - Ambiente e Protezione Civile il responsabile della Transizione Digitale è individuato nell'attuale responsabile in servizio del Settore Tecnico e vicario individuato al momento da parte del Sindaco sempre sino alla copertura del citato posto.

Di stabilire inoltre che con il presente stesso atto l'attuale responsabile del settore tecnico viene individuato e nominato Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante RASA del Comune di Mendicino, per l'espletamento di tutte le funzioni, adempimenti e compiti attribuiti al RASA, riguardante la verifica e/o la compilazione ed il successivo aggiornamento, almeno annuale, delle informazioni e dei dati identificativi della stazione appaltante (AUSA) e comunque richiesti dall'ANAC, ai sensi del quadro normativo il quadro normativo di riferimento in materia di contratti pubblici di lavori, servizi e forniture che ha introdotto disposizioni, con obbligo di adempimenti da parte delle stazioni appaltanti *(di cui alle innovazioni normative ex art. 33-ter, comma 2 del D.L. n° 179/2012 convertito dalla L. n° 221/2012, in cui istituita, presso l'Autorità per la Vigilanza sui Contratti Pubblici di Lavori, Servizi e Forniture l'Anagrafe Unica delle Stazioni Appaltanti);*

- C) Di stabilire di istituire una apposita Area costituente una struttura organizzativa posta in posizione autonoma rispetto alle restanti strutture/settori, per i servizi legali ed altri aventi caratteri e natura di garanzia e terzietà per come di seguito si precisa, operante in posizione di indipendenza da tutti gli altri Settori, subordinata esclusivamente al vertice decisionale dell'Ente quanto ai servizi di avvocatura e legali, ancorché l'attività lavorativa si configuri come lavoro dipendente e il cui soggetto responsabile di tale struttura deve essere collocato in una posizione apicale di alta professionalità; in tale Area vanno a confluire la titolarità della responsabilità dei servizi legali e di diversi altri servizi posti in posizione per loro stessa natura di autonomia, terzietà, imparzialità, indipendenza, trasparenza e garanzia di legalità, disarticolati dai restanti settori, come di seguito: a) Segreteria generale e Vice Segretario generale, assistenza consultiva e giuridica agli organi, compreso i servizi istituzionali generali e di segreteria afferenti alle delibere, pubblicazione; b) servizi culturali, istruzione e socio assistenziali; c) assistenza diretta ai controlli successivi interni; d) Ufficio per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell'illegalità per coordinare e dare attuazione agli obiettivi previsti nel Piano triennale della prevenzione della corruzione.



e) Ufficio per la trasparenza per cui il responsabile di detta area è individuato anche Responsabile della trasparenza, ai sensi del D.lgs n.33/13; f) la titolarità di “datore di lavoro” individuato in capo al responsabile della stessa area in posizione di garanzia, ai sensi del D. Lgs. 9/4/2008 n. 8; g) titolarità dell’Ufficio URP per ogni tipologia di comunicazioni pubbliche ed istituzionali, in attuazione dei principi di partecipazione democratica attiva dei cittadini e di supporto per reclami, segnalazioni, suggerimenti, comprendente la materia di accesso agli atti (leg.241/90), accesso civico e accesso civico generalizzato (ai sensi delle disposizioni in materia); h) ufficio del Garante privacy in posizione di imparzialità e garanzia di legalità per tutte le competenze in materia di relazioni con il pubblico e disposizioni in materia di trattamento e protezione e tutela dei dati personali, nonché per segnalazioni, reclami, ricorsi, ad ogni fine di legge e disposizioni in materia; i) titolare Ufficio di contratti CUC (centrale unica di committenza); l) Presidenza contrattazione integrativa e contrattazione collettiva e integrativa; Contratti per la legalità e registrazione; m) protocollo e archivio informatico - manuale del protocollo; n) contenzioso del lavoro, consulenza legale nelle diverse materie e settori, servizi legali e avvocatura, patrocinio e rappresentanza legale dell’ente; o) titolarità in capo al responsabile di tale area del potere sostitutivo in caso di inerzia dei Responsabili dei Settori, ai sensi dell’art. 2 comma 9 bis della L. 241/1990, fermo restando che in caso di inerzia dei responsabili dei singoli procedimenti e servizi all’interno del settore, provvede il Responsabile della corrispondente settore di cui fanno parte; p) ritenuto inoltre che in esecuzione del Codice dell’Amministrazione Digitale (CAD) di cui al D.Lgs. 82/2005 di recente ampiamente modificato dal D. Lgs. 179/2016, attuativo dell’art. 1 della Legge 124 del 7 agosto 2015 di riforma della Pubblica Amministrazione (ed. Legge Madia), sulla base del disposto di cui all’art. 17 del CAD, lo stesso Responsabile della sopra descritta Area in parola è individuato Difensore Civico per il Digitale: ossia il soggetto in possesso di adeguati requisiti di terzietà, autonomia e imparzialità cui chiunque può inviare segnalazioni e reclami relativi ad ogni presunta violazione del Codice dell’Amministrazione Digitale(CAD) e di ogni altra norma in materia di digitalizzazione ed innovazione della pubblica amministrazione. Tutti compiti e funzioni (a-p), questi, che si pongono in una detta separata Area in posizione di autonomia, terzietà, autonomia e imparzialità, trasparenza e garanzia di legalità, distinta dai restanti settori, subordinata, quanto in particolare agli affari/servizi legali, inseriti nella stessa area, al solo organo di vertice, nel rispetto dello stesso orientamento giurisprudenziale prevalente secondo cui “deve trattarsi di una struttura organizzativa posta in posizione autonoma rispetto alle restanti strutture di massimo livello del Comune, subordinata esclusivamente al vertice decisionale dell’Ente ed operante in posizione di indipendenza da tutti gli altri Settori dell’ente, evitando un vulnus all’autonomia professionale degli avvocati...”, e senza che tale autonoma posizione quanto in particolare ai servizi legali possa essere intaccata dal suo inserimento in detta apposita Area in cui compresi anche i sopra restanti servizi (a-p) che, per loro stessa natura, sono comunque indipendenti dai restanti settori nell’ambito delle più ampie e generali funzioni di garanzia, imparzialità e legalità dell’azione dell’Ente, restando, in tale modo, integro il vincolo di esclusività dei servizi legali, pur prendendo atto, in ogni caso, della innovazione normativa secondo cui, peraltro, “allo scopo di garantire la maggior flessibilità dirigenziale..”, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell’avvocatura civica...”;

D) Di istituire nell’ambito delle stesse previsioni regolamentari sul funzionamento degli uffici una unità di Ufficio di Staff del Sindaco quale struttura che affianca il Sindaco nelle funzioni di governance, coordinamento e di diretto supporto operativo, gestionale alla figura del Sindaco nei rapporti con i cittadini e gli organi istituzionali comunali, cerimoniali, eventi istituzionali, scambi culturali, turistici e gemellaggi, nonché per funzioni di curare della rassegna stampa e comunicazione per la promozione trasparenza ed immagine dell’Ente.



E) Ritenuto inoltre programmare una politica di organizzazione delle risorse interne al fine di favorire una più ampia valorizzazione e fruibilità delle professionalità già esistenti in servizio nell'ente con contratto di lavoro a part. time di ruolo a tempo indeterminato con un incremento dell'orario di lavoro con passaggio da tempo parziale di 18/20 ore a 30 ore, nell'intento di favorire un processo di riduzione dei rapporti di lavoro part. time verso un loro contenimento, nei limiti di legge e capacità di spesa derivante dalle cessazioni, nel rispetto del calcolo, limiti e vincoli di spesa in materia personale, per quanto sopra, in ragione delle diverse esigenze organizzative di settore e servizi di riferimento, quali quello amministrativo e vigilanza, tecnici ed operativi, nonché servizi contabili e tributari indispensabili anche alla luce dei mutamenti legislativi in materia; servizi questi interessati ad un incremento dell'orario del personale part-time che si rivelano indispensabili alla funzionalità dei settori che ne richiedono un costante impegno non compatibile con un ridotto orario di lavoro di 18 e/o di 20 ore, per cui doversi procedere ad un incremento orario per come di seguito distinto, preso atto altresì della posizione della giurisdizione contabile secondo cui "un mero aumento orario non integra "nuova assunzione" e quindi non fa scattare la soggezione ai "limiti e divieti" alle stesse, per come sopra precisato;

(Corte dei Conti Sezione regionale di controllo per la Campania n.20/2014/Par – la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che "un mero aumento orario non integra "nuova assunzione" e quindi non fa scattare la soggezione ai "limiti e divieti" alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte").

- 1) n. 1 categ. giuridica A 1) stabilizzato in ruolo settore manutentivo: passaggio da tempo parziale con 20 ore a 30 ore;
- 2) n. 2 Categ. giuridica B1, stabilizzato in ruolo settore amministrativo, passaggio da tempo parziale con 20 ore a 30 ore;
- 3) n.1 Categ. giuridica B3, stabilizzato in ruolo settore manutentivo: passaggio da tempo parziale con 20 ore a 30 ore;
- 4) n. 1 Categ. giuridica C1, assunta in ruolo con concorso esterno e inquadrata per mobilità interna al settore contabile: passaggio da tempo parziale con n. 18 ore a 30 ore;

F) Ritenuto che nell'ambito di tale processo di riordino della macro struttura comportante la rideterminazione delle strutture in Area/Settori e servizi, che ne ha ridisegnato e ridefinito funzioni e stesse posizioni di lavoro, risulta necessario procedere ad effettuare la pesatura delle posizioni organizzative, in via provvisoria e temporanea e nelle more della nomina del Nucleo di valutazione esterno come organo monocratico per le relative competenze per cui salva ogni diversa successiva determinazione, non potendosi, nell'immediato, prescindere da tale adempimento per la rilevanza delle strutture derivanti dal presente riordino organizzativo e delle posizioni che per stesso CCNL (art.15) devono fare capo alle stesse strutture ad evitare battute di arresti e pregiudizi al buon andamento dell'azione gestionale, procedendo per quanto e secondo le modalità specificate nel dispositivo del presente atto.



Di stabilire e precisare che, quanto ai lavoratori LSU /LPU, il loro utilizzo nei diversi servizi e settori di riferimento resta conforme a quanto contenuto nell'elenco allegato alla delibera n.21/15, salvo diverse collocazioni da parte dei responsabili di Settori, di concerto, sulla base delle diverse esigenze organizzative nei citati principi di piena intercambiabilità e mobilità interna per la durata annuale del contratto; di stabilire a riguardo anche a precisazione della delibera giuntale n. 167/17, che:” la relativa programmazione del fabbisogno resta limitata in relazione alla loro contrattualizzazione per il solo anno 2018, restando la stabilizzazione subordinata alla copertura finanziaria da parte della Regione Calabria o dello Stato ovvero al rispetto dei vincoli e limiti finanziari della normativa in materia nonché la finalizzazione di stabilizzazione subordinata sulla base dei vuoti che si renderanno disponibili in organico relativamente alla qualifiche di cui all’art. 16 della legge 28/02/1987, n.56 e previo adeguamento del relativo fabbisogno triennale; allo stesso modo per le qualifche superiori la finalizzazione della stabilizzazione resta analogamente subordinata alla copertura finanziaria da parte degli Enti finanziatori per come sopra e sulla base dei vuoti che si renderanno disponibili in organico relativamente alle qualifiche superiori a quelle d’obbligo (ex citata legge n. 56), previo relativo adeguamento del fabbisogno triennale, precisato che allo stato l’ente non è in grado di indicare alcuna prospettiva di stabilizzazione nel prossimo triennio 2018/2020 a causa dell’assoluto rispetto dei vincoli di legge e in assenza delle reative coperture finanziari da parte di enti finanziatori, ut supra, e in assenza delle condizioni di vuoti corrispondenti in organico relativamente alle qualifiche e dei relativi fabbisogni, tenuto conto inoltre che deve in ogni caso darsi rigoroso rispetto delle procedure di accesso dall’esterno e previo esperimento delle procedure di mobilità, ai sensi delle disposizioni in materia di accesso al pubblico impiego, salvo diverse disposizioni in specifica materia, fermo restante, in ogni caso, il rispetto dei principi costituzionali di cui all’art. 97 della Costituzione”.

Di stabilire inoltre che le aree/settori di cui alla dotazione della macrostruttura quale organigramma dell’ente, sono articolate nei diversi servizi, intendendosi in essi assorbiti e contenuti tutti quelli articolati per carichi di lavoro nella precedente regolamentazione degli uffici e servizi, in relazione alla materia e settore di riferimento, demandando ai responsabili di Settore con proprio provvedimento dirigenziale di micro- organizzazione una adeguata ricognizione, di concerto tra di loro e sentito il Sindaco, provvedendo all’individuazione dei soggetti e delle unità preposti agli stessi servizi, quali responsabili di servizi e/o procedimenti, nei citati principi compresi quelli di piena intercambiabilità e mobilità interna nei servizi e tra i settori, facendo riferimento quanto ai carichi e compiti di lavoro ai servizi e uffici nella precedente regolamentazione degli uffici e servizi che si intendono adeguati per imputazione, con le possibili ripartizioni e/o accorpamenti funzionali, in coerenza alla presente rideterminazione della macro struttura organizzativa, nonché implementati degli ulteriori compiti e funzioni introdotti dalle innovazioni normative per materie afferenti agli stessi settori di riferimento.

Di dare atto che la programmazione del fabbisogno del personale, unitamente alla macro struttura - organigramma discendente dalla stessa programmazione, costituisce un documento sempre modificabile e dinamicamente aggiornabile in relazione alle diverse esigenze e mutamenti organizzativi, nell’esclusivo interesse pubblico, nei principi di miglioramento dell’efficacia ed efficienza e di buon andamento dell’azione amministrativa;

Dato atto che il presente costituisce atto di macro organizzazione di regolamentazione interna, disciplinante il fabbisogno e la macro struttura organizzativa, riservato alla fonte pubblicistica;

Per quanto sopra;

PROPONE



Di prendere atto dell'insussistenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 16 della legge 12 novembre 2011, n. 183.

Di approvare il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018-2020, per come di seguito.

Nell'anno 2018 la copertura a tempo indeterminato e incremento orario dei seguenti posti:

n. 1 istruttore direttivo tecnico cat. D1 - Settore 3 – Tempo parziale Part. Time n. 24 ore a tempo indeterminato - procedura concorsuale, previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi delle disposizioni in materia.

Di programmare per il 2018 gli incrementi orari per n. 5 dipendenti con passaggio da 18/20 ore a 30 ore per ogni categoria come indicato sopra in narrativa dai punti da 1 a 4;

Di programmare per l'anno 2019 la copertura di n. 1 istruttore vigile urbano cat. C1 a tempo pieno – procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi delle disposizioni in materia, sulla base della capacità assunzionale derivante dalla percentuale ammessa della spesa di un dipendente la cui cessazione prevista nell'anno 2018 e dai resti del triennio, per come precisato nella relazione finanziaria allegato B), fermo restante e salvo ogni diversa disposizione finanziaria in materia che sarà al momento in vigore in materia di vincoli e limiti in materia di personale.

Per l'anno 2020 non sono previste nuove assunzioni ovvero assunzioni di personale in sostituzione di personale cessato salvo diverse adeguamento del fabbisogno in caso di cessazioni.

Di rideterminare, per gli effetti della stessa programmazione, la nuova struttura della dotazione organica del Comune di Mendicino contenente il numero del personale in servizio e di cui programmata l'assunzione quale documento di risulta discendente dalla stessa programmazione, nonché quale struttura, articolata in Area, Settore e Servizi nella sua identità e funzione tipica di macro struttura organizzativa e che costituisce l'organigramma dell'Ente, quale strumento a livello macro, di formalizzazione gerarchica organizzativa e di rappresentazione grafica (Organi, Area/Settori/Servizi) della stessa macro struttura organizzativa, pur sempre espressione del documento di programmazione del personale, per come di seguito riportato.

MACRO STRUTTURA - ORGANIGRAMMA

AREA SEGRETERIA -AVVOCATURA

(struttura organizzativa posta in posizione autonoma rispetto alle restanti strutture/settori, v. p.C))

Servizi: (vedi punto C).

1)Responsabile Trasparenza – Ufficio Prevenzione della corruzione –

2) Ufficio accesso L. 241/90- Potere sostitutivo in caso di inerzia (art. 2 c. 9 bis della L. 241/1990); Accesso civico e generalizzato (D.lgs 33/13).

3)Assistenza agli Organi, Vice segretario generale, compreso i servizi istituzionali generali di segreteria e afferenti alle delibere, pubblicazione; Protocollo e archivio informatico- manuale protocollo.

4) Servizio di diretta assistenza ai controlli successivi interni;

5)Presidenza contrattazione integrativa e contrattazione collettiva e integrativa- Contratti per la legalità e registrazione - Presidente (Centrale Unica Committenza).



6) Ufficio Relazione con il Pubblico – Ufficio Garante Privacy - Difensore Civico per il Digitale - titolarità di “datore di lavoro” in posizione di garanzia, ai sensi del D. Lgs. 9/4/2008 n. 8).

7) Servizi istituzionali generali di segreteria afferenti alle delibere, pubblicazione e protocollo; servizi culturali, istruzione e socio assistenziali;

8) Avvocatura – Ufficio contenzioso

Dotazione numerica prevista del personale di ruolo: 4

n. 1 istruttore direttivo categ. D (da nominare responsabile dell'AREA.)

n. 3 istruttore categ. C.

SETTORI

Settore n. 1 - SETTORE FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO

Servizi:

1) Amministrativo (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al ex settore di riferimento ivi previste nella regolamentazione, compreso uffici notifiche e messi comunali e usciere e centralino e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio e uffici e che non sia espressamente confluito nell'Area di Segreteria);

2) Finanziari ed economato (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al settore/servizi finanziari ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);

3) Tributi, accertamenti e riscossioni (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al settore/servizi tributari ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);

4) Personale e Previdenza, giuridico ed economico (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo ai servizi in materia di personale giuridico ed economico ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);

Dotazione numerica prevista del personale di ruolo: n. 8

n. 1 istruttore direttivo categ. D (da nominare responsabile del Settore)

n. 4 istruttore categ. C

n. 3 applicati Categ B

Settore 2 – SETTORE VIGILANZA - ATTIVITA' PRODUTTIVE –DEMOGRAFICI

Servizi:

Servizi di polizia municipale e urbana e igiene urbana (il servizio assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al servizio/ripartizione ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati oltre ai servizi sanitari, igiene e lotta al randagismo, e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);

Servizi Commercio e attività produttive (il servizio assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al servizio e uffici ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);



Servizi demografici (il servizio assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al ex settore di riferimento ivi previste nella regolamentazione, compreso elettorale, anagrafe e stato civile, uffici notifiche e messi comunali e usciere e centralino e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio e uffici);

Dotazione numerica prevista del personale di ruolo: n. 8

- n. 1 istruttore direttivo Categ. D (da nominare responsabile di settore).
- n. 2 istruttori/polizia Categ. C
- n. 1 applicato ausiliario polizia Categ. B
- n. 4 istruttori Cat. C (di cui uno in comando)

Settore n. 3 - SETTORE LAVORI PUBBLICI –MANUTENZIONE E ARREDO URBANO – PATRIMONIO – AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE.

Servizi:

- 1) Lavori pubblici, espropri, ufficio RASA (ex art. 33-ter, comma 2 del D.L. n° 179/2012)- Responsabile della Transizione Digitale, ai sensi dell'art. 17 del citato Codice dell'Amministrazione Digitale (il servizio assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al settore di LL.PP ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);
- 2) Manutenzione, arredo e patrimonio comunale (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al Settore/servizi manutenzione e del patrimonio comunale di riferimento, ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);
- 3) Protezione civile e Ambiente (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al Settore/servizi di riferimento, ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio).

Dotazione numerica prevista del personale di ruolo: n. 7

- n. 2 istruttore direttivi Categ.D1 (di cui uno di N.I. tempo parziale, Part. Time 24 ore, tempo indeterminato, da nominare responsabile del Settore.)
- n. 4 Applicato Categ. B
- n. 1 Applicato Categ. A

Settore n. 4 - URBANISTICA – EDILIZIA - TERRITORIO

Servizi:

- 1) Urbanistica e territorio (assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al settore/servizi Urbanistica e Territorio, di riferimento ivi previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);

Dotazione numerica prevista del personale di ruolo: n. 5

- n. 1 istruttore direttivo categ. D1 (da nominare responsabile del settore)
- n. 2 istruttori categ. C
- n. 1 applicato categ B
- n. 1 Applicato Categ. A



La dotazione numerica organica e relativo utilizzo, compreso le posizioni organizzative, restano tra i due settori tecnici pienamente intercambiabile ove esigenze di servizio lo richiedano, precisato, inoltre, che sino alla copertura del posto di istruttore direttivo part. Time tutti i servizi sono svolti sotto la diretta responsabilità dell'attuale responsabile del Settore, nonché, come da p. B) in premessa, che resta impregiudicata la possibilità di ampi margini di manovra nella gestione delle risorse tra i settori, nel senso che tra i due settori possa assicurarsi sempre un sistema di massima intercambiabilità e sostituibilità di funzioni tra servizi e uffici anche di responsabile di settore (quest'ultima su provvedimento del Sindaco).

Di dare atto che il Sindaco, nell'esercizio dei poteri previsti dall'art 50 del Dlgs n.267/2000 provvederà all'attribuzione e alla definizione degli incarichi dirigenziali in capo ai Settori definiti con il presente assetto organizzativo dandone comunicazione agli interessati.

Di demandare ai responsabili di Settore/Area, la micro-organizzazione dei rispettivi Settori con una adeguata ricognizione e l'assegnazione dei servizi e responsabilità degli stessi e dei procedimenti, di concerto tra di loro e sentito il Sindaco, nell'ambito delle prerogative di cui all'art. 50 del TUOEL, per come in premessa;

Di demandare al Sindaco la nomina del Nucleo di valutazione esterno in forma di Organo monocratico e di stabilire di procedere ad effettuare la pesatura delle posizioni organizzative, in via provvisoria e temporanea e nelle more della nomina del Nucleo di valutazione per le relative competenze per cui salva ogni diversa successiva determinazione, non potendosi, nell'immediato, prescindere da tale adempimento per la rilevanza delle strutture derivanti dal presente riordino organizzativo e delle posizioni che, per stesso CCNL (art.15), devono fare capo alle stesse strutture, per quanto al punto F) in premessa, stabilendo sulle modalità e motivazioni di diritto, quanto segue:

a) che l'art. 8 del C.C.N.L del 31/03/99 secondo cui Gli enti istituiscono posizioni di lavoro che richiedono, con assunzione diretta di elevata responsabilità di prodotto e di risultato, ivi elencate ai punti a) b) e c) del comma 1 dello stesso articolo;

b) che il comma 1 del successivo art. 11 del C.C.N.L. 31.03-1.04.1999, che, relativamente ai Comuni privi di posizioni dirigenziali, dispone che i comuni stabiliscono il valore economico della retribuzione di posizione e di risultato attribuibile al personale classificato nella categoria D;

c) che l'art.15 del C.C.N.L del 22/01/2004 che recita: "Negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicale secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative disciplinate dai suddetti artt. 8 e seguenti del CCNL del 31/03/1999"; che l'art. 10 comma 2 del C.C.N.L. 31/3/1999, fissa la misura dell'indennità di posizione annua da un minimo di € 5.164,57 ad un massimo di € 12.911,42 mentre la retribuzione di risultato è stabilita in percentuale di quella di posizione e varia da un minimo del 10% ad un massimo del 25% della medesima;

d) che - a seguito degli intervenuti mutamenti e riforme legislative, rideterminazione della macro struttura dell'Ente, che hanno ridisegnato e ridefinito funzioni e posizioni di lavoro e vista l'obbligatorietà delle figure responsabili di strutture cui devono fare capo le relative posizioni organizzative (art. 15 CCNL) ad evitare pregiudizi alla gestione dell'ente - risulta necessario procedere alla pesatura delle posizioni organizzative e rideterminazioni dei relativi tetti di retribuzioni di posizione, tenuto conto che i criteri sono oggettivamente rilevabili dal grado di complessità, responsabilità, entità e competenze da se derivanti dalla stessa riorganizzazione strutturale per quanto al presente atto, in un processo di continua riforma della P.A;



e) preso inoltre atto che l'individuazione e graduazione delle posizioni organizzative e delle alte professionalità di cui agli artt. 8 e ss. del CCNL del 31.3.1999 e CCNL del 22.01.2004 è stata comunque demandata esclusivamente alle autonome determinazioni degli enti e che lo stesso art.15 del C.C.N.L del 22/01/2004 prevede che "negli enti privi di personale con qualifica dirigenziale, i responsabili delle strutture apicale secondo l'ordinamento organizzativo dell'ente, sono titolari delle posizioni organizzative".

Per gli effetti dei sopra citati punti, di individuare in via provvisoria e temporanea, nelle more della nomina del Nucleo di valutazione monocratico, per quanto allo stesso punto F) in premessa, la pesatura delle Posizioni Organizzative e rideterminazione del relativo tetto delle relative retribuzioni, per l'anno 2018 in relazione all'Area e Settori derivanti dalla presente rideterminazione della nuova presente macro struttura organica, per come segue:

AREA SEGRETERIA -AVVOCATURA – Posizione di Alta Professionalità – euro 12.000,00

(struttura organizzativa posta in posizione autonoma rispetto alle restanti strutture/settori, v. p. C).

SETTORI:

1- SETTORE FINANZIARIO – AMMINISTRATIVO

Tetto retribuzione di posizione: euro 9.000,00

2- SETTORE VIGILANZA - ATTIVITA' PRODUTTIVE –DEMOGRAFICI

Tetto retribuzione di posizione: euro 5.164,55

3 – SETTORE LAVORI PUBBLICI –MANUTENZIONE E ARREDO URBANO – PATRIMONIO – AMBIENTE E PROTEZIONE CIVILE - (N. I. – Part. Time 24 ore)

Tetto retribuzione di posizione: il valore viene rideterminato in euro 4.333,33 in base alla riduzione della prestazione lavorativa (Part. Time 24 ore) rispetto al parametro del tetto retributivo fissato per il settore tecnico di cui al punto 4.

4 - SETTORE TECNICO – URBANISTICA - EDILIZIA -TERRITORIO-

Tetto retribuzione di posizione: euro 6.500,00

Di riservare ogni diversa determinazione di revoca, modifica delle dette posizioni in relazione alle diverse esigenze organizzative e di programmazione del fabbisogno, ovvero per il venire meno delle direttive di programma e mandato del Sindaco o di mancato perseguimento degli obiettivi derivanti dalla programmazione e piani economici di gestione, restando salva la valutazione del Nucleo di Valutazione.

Di demandare all'ufficio competente, ai sensi dell'art. 7, del CCNL comparto Regioni EE.LL. Area del personale non dirigente dell'1/4/1999, nonché dell'art 6, comma 1, del Dlgs. n.165/2001, la trasmissione della presente deliberazione alle rappresentanze sindacali, specificando che tale iniziativa sarà oggetto di incontro, ai fini di una più compiuta informativa.

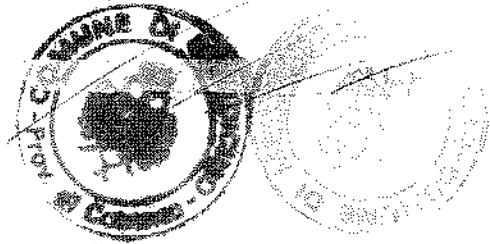
Di trasmettere la presente deliberazione ai dirigenti/responsabili dei diversi settori;



Di precisare che si intendono abrogati tutti gli atti di organizzazione incompatibili con la presente deliberazione;

Di dare atto che la presente Nuova macro struttura anche nell'ambito delle esigenze e sperimentazione del relativo nuovo modello organizzativi, resta salva ogni valutazione di modifica dato atto che la programmazione del fabbisogno del personale, unitamente alla macro struttura - organigramma discendente dalla stessa programmazione - costituisce un documento sempre modificabile e dinamicamente aggiornabile in relazione alle diverse esigenze e mutamenti organizzativi, nell'esclusivo interesse pubblico, nei principi di miglioramento dell'efficacia ed efficienza e di buon andamento dell'azione amministrativa.


IL SINDACO



OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018|2020-Ricognizione della macro struttura-Organigramma del Comune di Mendicino.

IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA: SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE PER MOTIVI ESPRESSI NEL TESTO DELLA PROPOSTA

Mendicino li, 08.08.2018



IL RESPONSABILE
DEL SETTORE AMMINISTRATIVO
E DI VIGILANZA
Avv. Antonio Filippelli

PER LA REGOLARITA' CONTABILE

SETTORE FINANZIARIO

In ordine alla regolarità contabile esprime parere favorevole, per i motivi espressi nel testo della proposta;

Mendicino li, 08.02.2018



IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Mario Rubino

Si attesta che la presente proposta non comporta riflessi diretti e\o alla situazione economica finanziaria e\o sul patrimonio;

Mendicino li, _____



IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO
Dott. Mario Rubino

CITTA' DI MENDICINO
PROVINCIA DI COSENZA
SERVIZIO FINANZIARIO

OGGETTO: Programmazione fabbisogno del personale triennio 2018/2020-
Riorganizzazione della macro struttura – Organigramma del Comune di
Mendicino.

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto che in materia di rideterminazione della dotazione organica e di approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020, che non può prescindere dai vincoli finanziari previsti dalle norme in vigore, ossia:

- Contenimento delle dinamiche di spesa (art. 1 commi 557, 557 bis, 557 quater legge 296/2006 integrato art. 3 comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014) con riferimento al triennio 2011-2013 che assume come da interpretazione dell'On. Corte dei Conti, valore di riferimento statico della spesa del personale;
- Indicatore dei pagamenti del Comune di Mendicino sulla base degli schemi di cui all' art. 9 del DPCM 22 settembre 2014 e le relative pubblicazioni che sembra essere superato dalla sostanza della sentenza della Corte costituzionale n. 272/2015 in cui rileva l'incostituzionalità di norme che vietino assunzioni violando il principio di proporzionalità e di organizzazione amministrativa e di dotazione del personale per le pubbliche amministrazioni in alternativa il l'indicatore è sottoposto a verifica e certificazione prima di procedere ad eventuali assunzioni a partire dall' anno 2018;



- Calcolo dei limiti ed utilizzo dei resti assunzionali non utilizzati e relativo cumulo riferiti al triennio precedente con funzioni dinamiche rispetto all' anno con il quale si intende proceder all' assunzione nelle deliberazioni ribadite a più riprese da varie sezioni Corte dei Conti;
- Mancato conseguimento del pareggio di bilancio inteso come saldo di finanza pubblica (circolare Mef 17/2017) che pone il divieto a procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo salvo assunzioni a tempo determinato sino al 31/12 dell' esercizio di riferimento in determinati ambiti e funzioni (protezione civile, polizia urbana istruzione e settore sociale);
- Mancata approvazione dei documenti contabili (bilanci, rendiconti consolidato) nei termini previsti dalle norme e conseguente invio entro 30 gg alla BDAP;
- Stati di deficietarietà e di dissenso per i quali è necessario sottoporre alla Commissione per la stabilità finanziaria eventuali assunzioni di personale;
- Aspetti di ordine meramente amministrativo, eccedenze, soprannumero azioni positive , di pertinenza esclusiva del responsabile del Settore di riferimento;

PRESO ATTO:

- Che il Comune di Mendicino ha rispettato i sopracitati vincoli, oltre e per come previsti nella stessa proposta di deliberazione, accertato inoltre:
- che non si trova nello stato di dissesto e/o di deficietarietà strutturale ed ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2017 (in corso di certificazione con scadenza al 31.03.2018);
- Che nei tempi previsti dalle norme ha proceduto all' approvazione dei documenti contabili ed al relativo invio alla BDAP;



- Che la media della spesa del personale già certificata all' on. Corte dei Conti (RENDICONTO 2014) ammonta ad €. 1.300.884,32 al netto delle detrazioni calcolate sulla base delle disposizioni Mef.
- Che la spesa certificata dal Settore personale, onnicomprensiva degli oneri riflessi e dell' IRAP, corretta da questo settore nelle misure riguardanti il lavoro straordinario (riferimento 2009) e le parti relative al fondo ed alle politiche relative alla produttività, al netto delle quote detraibili ammonta a complessivi €. 1.208.212,22, che la differenza di €. 92.672,10 è superiore alla capacità assunzionale, comprensiva del triennio precedente, ammontanti a complessivi €. 75.908,69 come segue:

capacità assunzionale :

anno 2018: 75% dei cessati anno 2017 €. 42.188,31;

capacità assunzionale resti triennio precedente

- Anno 2017 : 75% cessati anno 2016 €. 26.642,93
- Anno 2016 : 25% cessati anno 2015 €. 7.077,45
- Anno 2015 : 60% cessati anno 2014 €. 0.00
- **TOTALE COMPLESSIVO CAPACITA €. 75.908,69**

Di precisare che nell'ambito della programmazione, detratta la spesa programmata per l'anno 2018, per l'anno 2019 la relativa capacità assunzionale viene rideterminata dalla somma dei resti assunzionali del triennio precedente 2018/2016 pari ad €. 14.956,76 oltre al 75% dei cessati dell'anno 2018 per €. 20.550,78 con il conseguente mantenimento della riduzione programmatica della spesa

MEDIA TRIENNIO 2011/2013 (557 quater legge 296/2006)

€. 92.672,10

SPESA PERSONALE ANNO 2018 €. 1.208.212,22

SPESA PERSONALE ANNO 2019 resta inalterato il principio di invarianza della spesa.



Nel riscontrare quanto sopra e per quanto contenuto nella proposta in ordine al rispetto dei limiti e vincoli in materia di personale secondo le disposizioni di legge in vigore , si esprime parere favorevole alla proposta di avente per oggetto "Programmazione fabbisogno del personale triennio 2018/2020- Riorganizzazione della macro struttura" nonchè ad eventuali misure di stabilizzazione.



Responsabile del Servizio

Dott. Mario Rubino



(ALLEGATO B)

COMUNE DI MENDICINO

PROVINCIA DI COSENZA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale n. 1 del 7-2-2018

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/2020- Riorganizzazione della macro struttura – Organigramma del Comune di Mendicino.

Il sottoscritto Dr Lanzillotta Luigi, nella qualità di Revisore Unico di codesto Comune, in ordine alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale relativa **“Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/2020- Riorganizzazione della macro struttura – Organigramma del Comune di Mendicino”**, esprime il seguente parere:

Tenuto conto che:

L'Ente locale, al fine di determinare la dotazione organica e la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020, non può prescindere dai vincoli finanziari e da divieti imposti dalla legislazione vigente, ovvero sia:

- il contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito in Legge n. 114/2014, che impone il contenimento della spesa con riferimento al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della stessa (Triennio 2011-2013) e per come esplicitato, altresì, dalla deliberazione n.25/2014 della Corte dei Conti Sezione Autonomie la quale afferma che a decorrere dall'anno 2014 il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento delle spesa di personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- che l'indicatore dei pagamenti, elaborato sulla base degli schemi di cui all' art. 9 del DPCM 22 settembre 2014 e pubblicato periodicamente sul sito dell'ente, evidenzi il rispetto di quanto disposto dal D.Lgs. 231/2002 e che prima di procedere ad

- assunzioni di personale il suddetto indicatore di tempestività dovrà essere sottoposto a verifica e certificazione dagli organi competenti;
- che ai sensi della legge 114/2014, 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 "resti assunzionali" non utilizzati ed afferenti alle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente per come ribadito, inoltre, dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con la deliberazione n. 27/2014;
 - il mancato conseguimento del pareggio di bilancio inteso come saldo di finanza pubblica, ai sensi della Legge 208/20158, comma 710 (legge di stabilità 2016) che prevede il divieto di procedere ad assunzioni di personale dipendente a qualsiasi titolo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza;
 - il mancato rispetto dei termini previsti dall'art. 9, comma 1 quinquies del D.L. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, relativo all'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti, del bilancio consolidato e del conseguente invio entro 30 gg alla BDAP;

Considerato

Che il Comune di Mendicino ha rispettato i sopracitati vincoli, per come evidenziato nella stessa proposta di deliberazione di Giunta e nella relazione finanziaria redatta dal Responsabile del Servizio Finanziario, e verificato inoltre:

- che l'Ente non si trova in uno stato di dissesto e/o di deficitarietà strutturale ed ha rispettato, per come indicato nella relazione finanziaria, il pareggio di bilancio per l'anno 2017 (in corso di certificazione con scadenza al 31.03.2018);
- che sono stati rispettati i termini previsti dalla norma afferenti l'approvazione dei documenti contabili (bilanci di previsione, rendiconti e bilancio consolidato) ed il relativo invio alla BDAP;
- che la media della spesa del personale, già certificata alla Corte dei Conti (RENDICONTO 2014), ammonta ad € 1.300.884,32 al netto delle detrazioni calcolate sulla base delle disposizioni Mef.
- che la spesa del personale dipendente in essere, per come evidenziato nella relazione finanziaria, ammonta a complessivi € 1.208.212,22, determinando una differenza pari ad € 92.672,10 che risulta essere superiore alla capacità

assunzionale, comprensiva del triennio precedente, ammontante ad € 75.908,69, per come indicato ed esposto nella suddetta relazione finanziaria:

capacità assunzionale:

anno 2018: 75% dei cessati anno 2017 € 42.188,31;

capacità assunzionale resti triennio precedente:

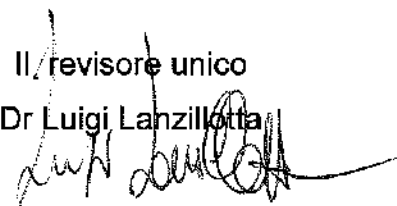
- Anno 2017 : 75% cessati anno 2016	€.	26.642,93
- Anno 2016 : 25% cessati anno 2015	€.	7.077,45
- Anno 2015 : 60% cessati anno 2014	€.	0.00
- TOTALE COMPLESSIVO	€.	75.908,69

Il sottoscritto, preso atto di quanto esposto nella proposta di giunta comunale e nella relazione finanziaria redatta dal responsabile del Settore Finanziario, **esprime parere favorevole** alla proposta avente ad oggetto "**Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018/2020- Riorganizzazione della macro struttura – Organigramma del Comune di Mendicino**", nonchè ad eventuali misure di stabilizzazione del personale dipendente, raccomandando l'Ente, inoltre, di verificare il rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dalle disposizioni di legge in vigore in materia di assunzione di personale dipendente.

Rende, il 7 febbraio 2018

Il revisore unico

Dr Luigi Lanzillotta



LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2018-2020 –Ricognizione della macro struttura – Organigramma del Comune di Mendicino.

VISTA la proposta per come sopra richiamata;

VISTO il D.Lgs 267/00;

VISTO il D.Lgs 165/2001;

VISTO il Regolamento degli Uffici e dei servizi;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO i pareri dei responsabili dei Settori interessati, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs 267/00;

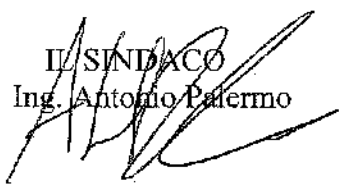
CON voti unanimi resi nei modi e forme di legge;

DELIBERA

Di approvare, come approva, la proposta che precede che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato e che si intende qui espressamente richiamata e confermata.

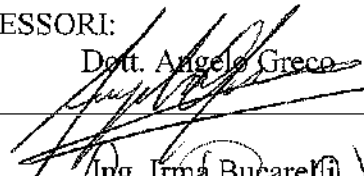
Con successiva stessa votazione resa nei modi e forme di legge la Giunta Comunale, riscontrata l'urgenza, dichiara la presente deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 comma 4° del D.Lgs 267/00.

IL SINDACO
Ing. Antonio Palermo



GLI ASSESSORI:

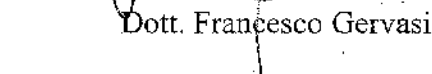
Dott. Angelo Greco



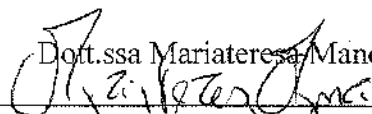
Ing. Irma Bucarelli



Dott. Francesco Gervasi

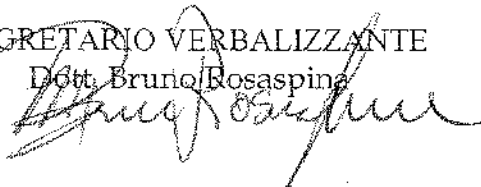


Dott.ssa Mariateresa Mancini



SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Dott. Bruno Rosaspina



<p style="text-align: center;">Comune di Mendicino (Provincia di Cosenza)</p> <p>Si attesta che la presente deliberazione viene pubblicata all'Albo Pretorio-sito web istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art 32, comma 1 della legge 18 giugno 2009, n. 69 il giorno 10.02.2018 e vi rimarrà per 15 (quindici) giorni consecutivi.</p> <p>N. Reg. Albo prot. n.</p> <p>La stessa deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lgs 267/2000, con nota n. prot. 1581 del 10.02.2018.</p> <p>Mendicino , addì 10.02.2018</p> <p>Il Resp. Proced. Il Responsabile dell'Area Messo/Pubblicatore Amministrativa F.to G. De Rose F.to Avv. Antonio Filippelli</p>	<p style="text-align: center;">Comune di Mendicino (Provincia di Cosenza)</p> <p>Si dichiara che la presente deliberazione è divenuta esecutiva, ai sensi del d.lgs.267/00:</p> <p style="text-align: center;"><input checked="" type="checkbox"/> Poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4) D. Lgs 267/00</p> <p style="text-align: center;">- Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3) D. Lgs 267/00</p> <p style="text-align: center;">Mendicino li 08.02.2018</p> <p>Il Resp.Proced. Il Responsabile dell'Area Messo /Pubblicatore Amministrativa F.to G. De Rose F.to Avv. Antonio Filippelli</p>
---	--

E' copia conforme all'originale e si rilascia per uso d'Ufficio

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
