



CITTA' DI MENDICINO
- PROVINCIA DI COSENZA -

Deliberazione Originale della Giunta Comunale

N. 110 del Reg. Del 21.11.2019

**OGGETTO: Programmazione Piano del Fabbisogno del Personale triennio 2020\2022.
Riorganizzazione della Macro Struttura-Organigramma del Comune di Mendicino.**

L'anno duemiladiciannove il giorno ventuno del mese di novembre , alle ore 9,30 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 type="checkbox"/>	assente	<input checked="" type="checkbox"/>
BUCARELLI IRMA	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GIORDANO IGNAZIO	Assessore	presente	<input checked="" type="checkbox"/>	assente	<input type="checkbox"/>
GIORDANO ROSSELLA	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 Avv. Bruno Rosaspina.

LA GIUNTA COMUNALE

**Oggetto: Programmazione piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2022-
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 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;

Che ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 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;

Visto 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;

Visto 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;

Che a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Che ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;

Che secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;



Visto l'art. 48, comma 1, del D. Lgs. n. 198/2006 che prevede l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

Visto l'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 convertito nella L. n. 2/2009 che stabilisce l'obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquido ed esigibile;

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 (L. di stabilità 2012) 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;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita :

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

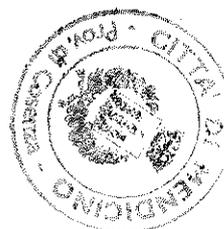
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.



2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni res disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Richiamato in particolare l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

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

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

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, in particolare, che l'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” che, come indicato nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate, con decreto 8/5/2018, dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).



Evidenziato che appare utile recepire l'elemento di maggiore novità voluto dal legislatore con il citato decreto legislativo n. 75/17, cioè che la dotazione organica rideterminata sulla base delle nuove disposizioni sia allegata al piano del fabbisogno; in sostanza la dotazione organica si definisce come 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";

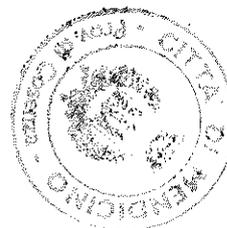
Preso atto, pertanto, che siamo in presenza, indubbiamente, di una drastica diminuzione del rilievo delle dotazioni organiche, ovvero di un superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica"; le stesse rimangono come documento obbligatorio, anche se diventano un documento sostanzialmente "di 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;

Dato ulteriormente atto che il concetto di dotazione organica si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);

Dato atto, alla luce delle su esposti assunti in diritto, che la dotazione organica di questo Ente, intesa come valore di spesa potenziale massima per come imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1 commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., non supera il tetto massimo alla spesa di personale netta- valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013; che a tal fine, il valore medio della spesa di personale del per gli anni 2011 - 2013 è pari ad € 1.300.884,32;

Visto 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 ed a cui si fa espresso rinvio e richiamo;

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;

Dato atto dell'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 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 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 di riferimento;

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Che con la legge di bilancio 2019 (L.145/2018) a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al turn over e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100 % della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

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”);

Richiamato l'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014 che:

– alla lett. a) prevede che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;



– alla lett. b), riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Preso atto delle posizioni delle pronunce della Corte dei conti in materia di capacità assunzionali: 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;

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)”.

Visto 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, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l’approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall’articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono 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, fino a quando non abbiano adempiuto. E’ fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo.”



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;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68; considerato, comunque, che tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

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

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

b) 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.

Preso atto che la spesa di ogni singola cessazione dell'anno precedente deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio; la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

Considerato 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 l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in L. n. 122/2010, che definisce il limite di spesa massimo riferito alla spesa sostenuta nel 2009 (Corte dei Conti – sez. Autonomie – deliberazione n. SEZAUT/2/2015/QMIG), esclude da tale budget le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo le modifiche apportate al sopraindicato comma 28, dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 160/2016;



Preso atto che, in rispetto alla normativa richiamata, le facoltà e capacità assunzionali nel triennio 2020/2022 possono essere riassunte nel prospetto che segue:

A) 2020 e resti quinquennio precedente.

2020: 2020 : 100% spesa cessati 2019 = euro 110.750,77

2020: 100% spesa programmata per cessazioni nella medesima annualità (art. 14 bis L. n.26/19) = euro 66.118,23

Totale A = 176.869,00

B) Resti quinquennio:

2019 : 100% spesa cessati 2018 = 19.536,91

2018 (75% dei cessati anno 2017): 24.880,90 – 15.340,83 (assunzione nell'anno) = 9.540,07

2017 (75% dei cessati 2016) = 15.875,72

2016 (25% dei cessati 2015) = 4.670,29

2015 (cessazioni 0 del 2014) = 0

Totale B = euro 49.622,99

Capacità assunzionale per l'anno 2020 = A+B = euro 226.491,99

Tetto massimo alla spesa di personale (art. 1, co 557 quater della L. n.296/2006) valore medio della spesa di personale per gli anni 2011 – 2013 = € 1.300.884,32

Totale di spesa del personale prevista nel bilancio 2020 anno interessato alla programmazione assunzionale : euro 1.243,724,65

Computati ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente e quinquennio precedente sia quelle programmate nella medesima annualità (art. 14 bis comma 1, lettera a) e b) L. n. 26/2019) ne deriva una capacità assunzionale pari ad euro 226.491,99 (A+B) complessiva da utilizzare per la programmazione del fabbisogno anno 2020, ribadito, a proposito, che, per effetto della sopra citata norma (art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019), si riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

Dato atto che la spesa programmata nel presente piano triennale risulta contenuta nella spesa complessiva del personale prevista per il bilancio per l'anno 2020 interessato alla programmazione assunzionale, il quale bilancio comprensivo del caricamento in termini di quantificazione della spesa delle assunzioni programmate con il presente atto, per un totale di spesa del personale in bilancio per l'anno 2020 pari ad euro 1. 242,884,41 che non supera il tetto massimo alla spesa di personale netta - valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) pari ad € 1.300.884,32;

dato atto che la spesa del personale per il successivo anno 2021 sarà ulteriormente contenuta in quanto detratta della spesa del personale in quiescenza nell'anno 2020 risultata caricata nello stesso anno in cui ancora in servizio ed utilizzata quale capacità assunzionale unitamente alle assunzioni programmate nella medesima annualità del 2020, per quanto ammesso ai sensi del citato art. 14 bis comma 1, lettera b) L. n. 26/2019;

pertanto la spesa di personale rispetta il principio di riduzione programmatica della spesa per il triennio interessato senza superare, per nessun anno del triennio, il tetto massimo alla spesa di personale netta - valore medio della spesa nel triennio 2011/2013;



Dato atto che con delibera n. 9 del 28/01/2019 la Giunta comunale ha approvato il Piano esecutivo di gestione e Piano della performance per il periodo 2019/2021;

Che con delibera n. 36 del 10/04/2019 la Giunta comunale ha approvato il regolamento sul sistema di misurazione e valutazione della performance;

Che con delibera consiliare n. 18 del 28/12/2018 il Consiglio comunale ha approvato il Bilancio di previsione finanziario 2019/2021;

Che con delibera consiliare n. 16 del 14/11/2018 il Consiglio comunale ha approvato il documento unico di programmazione (DUP) periodo 2019/2021;

Che con deliebera n. 12 del 08/02/2018 la Giunta comunale ha approvato il programma del fabbisogno del personale triennio 2018/2020 – Ricognizione della macro struttura – Organigramma del Comune di mendicino;

Richiamata la delibera n. 22 del 22/03/2019 ad oggetto: Stato di attuazione programma del fabbisogno triennale 2019/2021 negativo per il 2020/2021. Approvazione ed attuazione piano annuale fabbisogno 2019, con la quale l'ente si riservava di procedere all'aggiornamneto dell'intera programmazione sulla base delle nuove linee di indirizzo e programmatiche di Governo a seguito dell'elezioni, per come di seguito si specifica al punto 1;

Dato atto che con deliberazione di Giunta Comunale n. 109 del 21/11/2019, nella stessa giunta comuanale, è stato adottato il piano delle azioni positive per la piena realizzazione di pari opportunità nel lavoro per il triennio ;

Ritenuto di dovere procedere alla definizione del Piano del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022 con allegata la nuova macro struttura della dotazione organica contenente il numero del personale in servizio e di cui programmata l'assunzione, quale documento discendente dalla stessa programmazione e quale strumento, quindi, per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, nonché intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per quanto sopra esposto in ordine alla nuova concezione della dotazione organica;

1.Ritenuto, preliminarmente a livello ricognitivo, procedere alla ridefinizione e aggiornamento del programma 2019/21 da realizzare in sede di adozione e definizione del nuovo piano del fabbisogno per il triennio 2020/2022 per quanto di seguito motivato:

evidenziato che l'ultima deliberazione della giunta comunale n. 22 del 22/03/2019 di adozione programamzione del piano del fabbisogno 2019/21 è negativa per gli anni 2020 e 2021 eccetto per il solo anno 2019 per la copertura di n. 1 istruttore vigile urbano categ. C e che nella stessa si dava atto di non potere estendere la programmazione ad una completa visione sull'intero triennio in quanto l'ente interessato alle consultazioni ammnistrative nello stesso anno di adozione del piano medesimo, per cui con lo stesso citato atto n. 22/19 l'ente si riservava di procedere all'aggiornamneto dell'intera programmazione sulla base delle nuove linee di indirizzo e programmatiche di Governo a seguito dell'elezioni; che stante l'evolversi dei diversi adempimenti successivi all'elezioni per concordare tra gli organi neo eletti le nuove linee programmatiche di indirizzo i cui tempi non si sono rivelati compatibili con quelli per l'aggiornamento del piano 2019/21, essendo il 2019 ormai prossino alla conclusione ed impegnato con continui adempimneti



pre e post elettorali, l'aggiornamento della programmazione 2019/2021, per cui l'ente si era riservato, può ritenersi soddisfatto e realizzato mediante una sua ridefinizione con l'adozione della definizione del nuovo piano del fabbisogno per il triennio 2020/2022, per come da presente atto, in una visione più completa con il conseguente differimento al 2020 anche della programmazione 2019 per la copertura del posto di vigile urbano, posto che la figura risulta stata assicurata mediante l'istituto del comando sino a giugno 2019 ed assorbite le risorse finanziarie sino a detta data, per cui rispetto ad una programmazione da riportare all'intero anno, in termini di spesa, tale differimento ad altra annualità risponde ad esigenze di economicità, realizzando in sostanza un'economia e contenimento della spesa; evidenziato inoltre che una ridefinizione ed aggiornamento del Piano dei fabbisogni di personale per il 2019 e la definizione ed aggiornamento dello stesso per il periodo 2020/2022 si rende necessario oltre che sulla base delle esigenze funzionali dei documenti programmatici anche tenuto conto delle intervenute cessazioni durante lo stesso anno e dell'evoluzione della normativa secondo cui l'ente può computare, ai fini della determinazione delle proprie capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente e resti del quinquennio, sia quelle programmate nella medesima annualità (L. n.26 /19 sopra richiamata);

Dato atto del rispetto di tutte le normative in premessa richiamate e in particolare di tutti i vincoli in materia esposti in premessa nonché per come da prospetto sopra esposto, per come a conferma attestato con il rilascio degli stessi pareri tecnico e contabile, ai sensi di legge, alla presente proposta di deliberazione in oggetto;

Ritenuto di dovere procedere, nel rispetto dei citati vincoli, alla definizione dell'atto di programmazione del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, con allegata la nuova macro struttura della dotazione organica documento discendente dalla stessa programmazione contenente il numero del personale in servizio e di cui programmata l'assunzione, nonché intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per quanto sopra esposto;

Ritenuto che la programmazione del fabbisogno del personale unitamente alla dotazione organica naturale espressione della stessa programmazione, nella sua nuova concezione 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 organizzativi interni e cioè di riordino e regolamentazione dell'organizzazione interna verso nuovi disegni di razionalizzazione, distribuzione e potenziamento dei settori, secondo principi di piena intercambiabilità di compiti e funzioni, spostamenti/mobilità interna, in grado di perseguire gli obiettivi di performance individuale e collettiva di seguito indicati, per assicurare funzionalità, efficienza e migliore erogazione dei servizi nell'interesse e bisogni della comunità amministrata.

Evidenziato che, per come sopra, in un nuovo processo di riforma – *in cui si passa, per come evidenziato dal parere del Consiglio di Stato sul decreto legislativo n. 75/17 ut supra, da una concezione statica ad una dinamica della programmazione delle risorse umane ed in cui il legislatore nel dare concreta attuazione ad un principio contenuto espressamente nella legge delega n. 124/2015, amplia l'autonomia delle singole amministrazioni*, un tale processo di programmazione e di riordino e regolamentazione dell'organizzazione interna della stessa struttura dell'ente 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 per assicurare i 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, in sostanza, di dovere recuperare l'efficienza e l'economicità della azione amministrativa con ricorso ad una programmazione del fabbisogno del personale e di riordino e regolamentazione interna della macro struttura della dotazione organica quale espressione naturale della stessa programmazione (piano triennale) del fabbisogno, in grado di rispondere ai citati obiettivi, con una programmazione per come ai punti di seguito a-f - e A – B1;

- a) previsione dei processi di riordino e regolamentazione dell'organizzazione interna per la razionalizzazione e distribuzione nei servizi nei e tra i settori in capo ai responsabili da individuare con decreto sindacale previa graduazione delle stesse posizioni, per come di seguito specificato;
- b) previsione di trasformazione in part. time di n. 4 posti vacanti (per pensionamenti) in n. 8 posti a part. time e relativa copertura con accesso dall'esterno per come di seguito specificato;
- c) previsione di attivare i processi di stabilizzazione a part. time del personale LSU e LPU da tempo in forza presso l'ente con contratti a scadenza a tempo determinato, per come di seguito specificato;
- d) Aggiornamento della programmazione con il differimento della programmazione dell'assunzione di un istruttore vigile urbano al 2020, per come da motivazioni sopra in premessa al p.1;
- e) Trasformazione di n. 1 posto (vacante per pensionamento) di categ. B3 autista scuolabus in n. 1 posto a part. time 24 ore di categ. C istruttore tecnico coordinatore esterno operai e ambiente; mediante procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 e 34 bis, come di seguito anche specificato;
- f) Mantenimento di un posto esistente di catego. D 1 (a seguito di pensionamento del titolare) con con profilo di istruttore tecnico direttivo e sua copertura, per come di seguito si specifica;



A-Processi di riordino e regolamentazione dell'organizzazione interna.

1)Prevedere una razionalizzazione e distribuzione dei servizi nell'ambito dell'attività tecnica tra le due esistenti ripartizioni settoriali per potere adeguatamente fare fronte alle diverse problematiche ed elevate pratiche di lavoro da evadere nei tempi previsti, riformulando, per come di seguito denominati (A e B) l'istituzione dei due Settori e degli stessi servizi da dovere fare capo a ciascuno di essi, con lo scopo di migliorare il riparto dei carichi di lavoro tra gli stessi e, di conseguenza, per una compiuta attuazione dei programmi nei principi di efficienza ed efficacia, precisato che il conferimento della titolarità e della responsabilità di ciascun settore avverrà con successivo decreto sindacale, previa valutazione secondo i criteri stabiliti dalla regolamento sul conferimento e graduazione delle posizioni organizzative;

A) Settore Lavori Pubblici - Manutenzione e Ambiente e Protezione civile

B) Settore Urbanistica – edilizia pubblico e privata - gestione dei processi informatici.

Resta in ogni caso fermo come dalla precedente deliberazione n. 12 /18, che la separazione dei settori per come sopra riformulati e denominati 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, 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 il responsabile della gestione dei servizi informatici e della Transizione Digitale è individuato nel responsabile del Settore B) Urbanisticasopra denominato, ai sensi dell'art. 17 del citato Codice dell'Amministrazione Digitale (D.Lgs.82/2005, modif dal D.Lgs. 179/2016), una volta che viene nominato il responsabile del stesso settore con decreto sindacale, previa pesatura degli stesse settori con i criteri per come sopra precisato; sino alla copertura del nuovo posto resta il responsabile per come individuato con il precedente atto giuntale n. 12/18.

Di stabilire inoltre che con il presente stesso atto che il Responsabile dell'Anagrafe per la stazione appaltante RASA coincide con quello che sarà nominato responsabile del settore A) Lavori pubblici ...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 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*);

Di precisare a valere di modifica di ogni atto anche regolamentare, che al Responsabile di ciascun settore sono rimesse per competenza, anche in virtù delle stesse funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 c.2 del tuel e disposizioni legislative, tutte le materie di accesso agli atti e di procedimento (leg.241/90), sia di procedimento sia di accesso civico e accesso civico generalizzato, ai sensi delle disposizioni in materia, da parte dei cittadini e dei consiglieri comunali, razione materiae.



2)Prevedere un **Settore denominato Settore Vigilanza controllo commercio, attività produttive** (controllo e vigilanza di tutte le attività commerciali ed impianti finalizzate all'erogazione di servizi o prestazioni); precisato che il servizio di Polizia Municipale, facente parte del Settore, 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 viene inserito nell'ambito di un Settore denominato Vigilanza /Controllo Commercio e attività produttive (controllo e vigilanza di tutte le attività commerciali ed impianti finalizzate all'erogazione di servizi o prestazioni), resta, sempre, 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 di polizia ed al quale Sindaco lo stesso responsabile del settore risponde direttamente dell'addestramento, della disciplina, delle attività amministrative e dell'impiego tecnico - operativo del personale. Nell'ambito di tale settore il Sindaco nomina il responsabile di Settore per ogni attività di istruttoria ed adozione e sottoscrizione di tutti gli atti riferiti al Settore con riguardo anche alle attività tecnico operative di impiego del personale e fermo restante la esclusiva direzione e sovrintendenza del sindaco, quanto allo specifico servizio di polizia per gli effetti della legge n. 65/86, al quale lo stesso responsabile del servizio risponde direttamente. precisato che il conferimento della titolarità e della responsabilità di ciascun settore avverrà con successivo decreto sindacale, previa valutazione secondo i criteri stabiliti dalla regolamento sul conferimento e graduazione delle posizioni organizzative.

Il conferimento della titolarità e della responsabilità del settore avverrà con successivo decreto sindacale, previa valutazione secondo i criteri stabiliti dalla regolamento sul conferimento e graduazione delle posizioni organizzative.

Di precisare a valere di modifica di ogni atto anche regolamentare, che al Responsabile del settore sono rimesse per competenza, anche in virtù delle stesse funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 c.2 del tuel e disposizioni legislative, tutte le materie di accesso agli atti e di procedimento (leg.241/90), sia di procedimento sia di accesso civico e accesso civico generalizzato, ai sensi delle disposizioni in materia, da parte dei cittadini e dei consiglieri comunali, razione materiae.

3) Di prevedere e mantenere una apposita Area denominata **Area Segreteria - Avvocatura** 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, servizi istituzionali generali e di segreteria afferenti alle delibere, pubblicazione; b) servizi culturali, socio assistenziali, istruzione (compreso mensa e rapporti con le autorità), servizi demografici e elettorali; 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 responsabile dell’Ufficio SUAP nonché URP diretta ad ogni tipologia di comunicazioni ed attività produttive e relazioni pubbliche ed istituzionali; 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 della contrattazione integrativa e contrattazione collettiva e integrativa - Presidente della delegazione trattante; contratti 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, preso atto, in ogni caso, che, sia pure rinvenibile dal conferimento dei detti incarichi una estensione nella gestione di determinanti servizi (quali sociali e culturali e demografici), ciò non osterebbe alla luce della legge di stabilità, legge 208/2015, comma 221, secondo cui gli enti locali “allo scopo di garantire la maggior flessibilità della figura dirigenziale nonché il corretto funzionamento degli uffici, il conferimento degli incarichi dirigenziali può essere attribuito senza alcun vincolo di esclusività anche ai dirigenti dell’avvocatura civica e della polizia municipale”».

Il conferimento della titolarità e della responsabilità dell’Area avverrà con successivo decreto sindacale, previa valutazione secondo i criteri stabiliti dalla regolamento sul conferimento e graduazione delle posizioni organizzative.



Di precisare a valere di modifica di ogni atto anche regolamentare, che al Responsabile di detta Area sono rimesse per competenza, anche in virtù delle stesse funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 c.2 del tuel e disposizioni legislative, tutte le materie di accesso agli atti e di procedimento (leg.241/90), sia di procedimento sia di accesso civico e accesso civico generalizzato, ai sensi delle disposizioni in materia, da parte dei cittadini e dei consiglieri comunali, razione materiae.

4) Di prevedere e mantenere il Settore denominato **Settore amministrativo - finanziario** al quale fanno capo tutti i servizi che per regolamentazione vigente sul funzionamento degli uffici e servizi contenente i relativi carichi di lavoro, devono ascrivere al settore finanziario e amministrativo.

Il conferimento della titolarità e della responsabilità del settore avverrà con successivo decreto sindacale, previa valutazione secondo i criteri stabiliti dalla regolamento sul conferimento e graduazione delle posizioni organizzative.

Di precisare a valere di modifica di ogni atto anche regolamentare, che al Responsabile del settore sono rimesse per competenza, anche in virtù delle stesse funzioni dirigenziali ex art. 107 e 109 c.2 del tuel e disposizioni legislative, tutte le materie di accesso agli atti e di procedimento (leg.241/90), sia di procedimento sia di accesso civico e accesso civico generalizzato, ai sensi delle disposizioni in materia, da parte dei cittadini e dei consiglieri comunali, razione materiae.

Di stabilire che - nell'ambito di un processo di riordino e regolamentazione dell'organizzazione interna di cui al presente atto a carattere regolamentare e di macro organizzazione di fonte pubblicistica:

- a) che le aree/settori di cui alla dotazione della macrostruttura 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 e fermo restante ogni altra funzione attribuita a ciascun settore derivante da disposizioni normative o provvedimenti interni organizzativi e/o, direttive giuntali e del Sindaco;
- b) che viene demandato, con il presente atto, 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 e tra i 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 a ciascun settore con il presente stesso atto organizzativo e a valere di ogni modifica regolamentare per quanto non previsto, 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.



B) Assunzioni - Stabilizzazioni

Di programmare - sulla base delle capacità/budget assunzionale e nei limiti del tetto massimo di spesa di personale netta- valore medio della spesa di personale nel triennio 2011/2013, per come sopra evidenziato - nell'ambito della disponibilità dei posti per collocamenti in pensione, per come esposto e da prospetto di cui sopra, quanto segue:

- 1) Trasformazione di n. 4 posti di categ. C in n. 8 posti a part.time di categ. C con copertura di accesso dall'esterno con riserva ai fini della stabilizzazione del personale LPU, per quanto precisato al punto successivo 1 a); precisato che prima di procedere alle procedure di copertura è necessario attendere le determinazioni regionali e statali sugli esiti in ordine all'ammissione ai relativi finanziamenti ministeriali e regionali finalizzati alla stabilizzazione, come da successivo punto B 1);
- 2) Copertura di n. 1 posto di categ. C1 istruttore vigile a tempo pieno – procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34 bis;
- 3) Trasformazione di n. 1 posto a tempo pieno (vacante per pensionamento) di categ. B3 autista scuolabus con istituzione di n. 1 posti a part. time 24 ore di categ. C istruttore tecnico coordinatore esterno operai e ambiente, provvedendo alla sua copertura mediante procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 e 34 bis ;
- 4) Mantenimento del posto di categ. D 1 per collocamento in pensione del titolare, con attribuzione del profilo di istruttore direttivo tecnico, a tempo pieno, provvedendo alla sua copertura mediante procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34 bis. La copertura del citato posto di categ. D1 potrà avvenire anche mediante incarichi a contratto di una unità a tempo pieno o parziale o di due unità a tempo parziale (per i due settori 3 e 4) nel limite delle 36 ore, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/00 o mediante i sistemi di convenzionamento con altri enti, ai sensi dell'art. 14 del CCNL sottoscritto in data 22/1/2004 ed art 1 comma 124 L.145/2018;

1 a) Di precisare, per quanto precisato ancora al punto che segue B1), che la trasformazione dei n. 4 posti vacanti in parola in n. 8 posti a part. Time categ. C consente di assicurare, secondo le previsioni dell'art. 20 del decreto legislativo n. 75 /2017 una quota non superiore al 50 % per la stabilizzazione a part.time del personale LPU di categ. C, con l'espletamento di procedure concorsuale riservate per titoli ed esami dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo; mentre l'altra quota del 50% per il restante accesso esclusivamente dall'esterno con previa attuazione delle procedure della mobilità obbligatoria;

Di programmare ai fini della detta copertura, la trasformazione di n. 4 posti di categ. C in n. 8 posti a part. time, 18 ore, categ. C, rispettivamente: per n. 4 part. time di istruttore nel settore amministrativo - finanziario e Segreteria - Demografico; n. 2 part.time di istruttore nel settore tecnico; n. 2 part. time di istruttori vigili urbani nel settore di vigilanza;



B1) Stabilizzazione.

Di programmare l'attivazione della stabilizzazione dei lavoratori LPU/LSU in forza da tanto tempo presso l'ente ed in servizio a tempo determinato sin dal 31/12/2014, che, quindi, hanno maturato i requisiti della stabilizzazione, evidenziato quanto di seguito:

- a) Vista la circolare n.3/2017 del dipartimento della funzione pubblica la quale prevede che per la stabilizzazione di che trattasi è necessario esperire preventivamente la procedura di mobilità d'ufficio di cui all'art. 34 bis del D.lgs n. 165/01 e non anche la mobilità volontaria di cui all'art. 30 dello stesso decreto; precisato, inoltre, che le relative assunzioni riferite alla stabilizzazione di tutti i lavoratori LSU/LPU a part. time non devono rispettare il limite del 25% dei rapporti part. time sul totale della categoria stabilito dall'art. 53 del CCNL del 21/05/2018, in quanto il comma 446 della legge n.145/18 non lo prevede come norma inderogabile, a differenza del limite della dotazione organica e della capacità assunzionale.
- b) Visto l'art. 1, comma 446, della legge n. 145/18 (legge finanziaria 2019) che consente le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori LSU/LPU a procedere all'assunzione a tempi indeterminato anche con contratto di lavoro a part. time, dei limiti della dotazione organica e del piano del fabbisogno. In particolare anche a mente della finanziaria n. 145/18 per la stabilizzazione è richiesto: a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall'art. 4 , comma 6, del Dl 31/08/2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30/10/2013, n. 125, ovvero dall'art. 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25/05/2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo; b) espletamento di selezioni riservate, mediante prove di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l'accesso al pubblico impiego; c) espletamento di procedure concorsuale riservate per titoli ed esami dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo, che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all'esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per accesso al pubblico impiego.
- c) Precisato che a seguito della Circolare del Ministero del lavoro n. 15/2019 si è ritenuto che per le categorie A e B si possa procedere all'assunzione diretta sulla base della graduatoria regionale del 2018, senza espletare alcuna prova di idoneità, mentre per le categorie C e D è necessario bandire un bando di concorso riservato, garantendo un adeguato accesso dall'esterno con riserva al personale interno (da stabilizzare) in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs n. 75/17.
- d) Precisato che la stabilizzazione delle categ. A e B può essere effettuata in deroga alla capacità assunzionali vigenti (art. 1 comma 211 della Legge n.147/13); mentre la stabilizzazione delle categ. C e D deve essere programmata all'interno delle capacità assunzionali ma escludendo dalla spesa la quota coperta dai finanziamenti regionali storicizzati.
- e) Visto il decreto Regione Calabria n. 10462 del 28/08/2019 avente per oggetto riapertura termini di cui al decreto n. 13412 del 19/11/2018 per la presentazione di istanza di ammissione al finanziamento ministeriale e regionale per assunzione a tempo indeterminato di LSU/LPU , secondo cui per l'ammissione al contributo, l'ente deve presentare idonea documentazione che comprovi la volontà e la possibilità di procedere all'assunzione a tempo indeterminato.



Nello specifico deve essere trasmesso: a) la programmazione triennale del fabbisogno del personale; b) la disponibilità dei posti nella dotazione organica. Precisato che il termine per inoltrare detta domanda è stato prorogato al 30.11.2019; che questo ente intende partecipare all'avviso pubblico approvato con il citato decreto per l'accesso ai finanziamenti finalizzati alla stabilizzazione e, pertanto, necessario procedere alla programmazione del fabbisogno per come avviene con lo stesso presente atto.

f) Di precisare che la trasformazione dei posti vacanti di cui al punto B) con la previsione di n. 8 posti a part. time categ. C consente di assicurare, secondo le previsioni dell'art. 20 del decreto legislativo n. 75 /2017 in materia di stabilizzazione per il superamento del precariato, una quota non superiore al 50 % per la stabilizzazione a part.time del personale LPU di categ. C da tempo in forza presso l'ente contrattualizzato a tempo determinato con l'espletamento di procedure concorsuale riservate per titoli ed esami dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo; mentre l'altra quota del 50% per il restante accesso esclusivamente dall'esterno con previa attuazione delle procedure della mobilità obbligatoria.

g) Di precisare l'esclusione della citata riserva (ai punti b, c, f) qualora, per quanto riguarda le categorie C, sopravvengano decreti attuativi o disposizioni regionali o statali a carattere normativo che consentano, in ordine alla problematica se sia o meno necessario garantire il 50% dell'accesso dall'esterno, di procedere a bandire il concorso riservato ai lavoratori in parola per il 100% dei posti disponibili, **con le conseguenti modifiche del presente atto intese a rivedere la programmazione dei posti vacanti interessati** (per avvenuti pensionamenti);

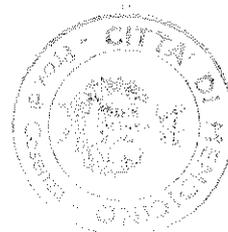
h) Di precisare che, in ogni caso, prima di procedere alle procedure di stabilizzazione dei lavoratori LSU/LPU è necessario attendere le determinazioni degli enti regionali e statali sugli esiti a seguito della partecipazione dell'ente all'avviso pubblico di cui al punto e), bandi regionali e/o statali, in ordine all'ammissione ai relativi finanziamenti ministeriali e regionali finalizzati alla stabilizzazione e in ordine ad ogni disposizione o provvedimento delle dette autorità finalizzati alla stabilizzazione, precisato che, pertanto, per nessuna stabilizzazione potrà procedersi per gli LSU/LPU in caso di mancata ammissione dei finanziamenti o qualora, per qualunque ragione proveniente da disposizioni interpretative e chiarificatrici in materia, non ritenuto compatibile la eventuale assenza di proroga degli stessi lavoratori con la stabilizzazione stessa, **con la conseguente copertura soltanto di n. 4 posti a part. time di categ. C con accesso esclusivamente dall'esterno senza alcuna riserva all'interno e salva ogni eventuale modifica della programmazione;**

Pertanto, fermo restante quanto sopra e precisazioni dei sopra citati punti;

Di programmare la stabilizzazione per l'anno 2020 di tutti i lavoratori LSU /LPU categ. A, B e C, p.t. 18 ore, riportati nel deliberato, con contestuale istituzione dei relativi posti ad avvenuti finanziamenti ministeriali e regionali per procedere alle relative procedure di stabilizzazione;

Precisato che il parere del responsabile del settore finanziario e del personale reso ai sensi degli artt 147 bis e 49 del d.lgs n.267/00 con la sua sottoscrizione riscontra con valore anche relazionale a quanto interamente contenuto nella presente proposta e su tutta la normativa nella stessa proposta richiamata sui vincoli e limiti in materia assunzionale e di personale; in particolare con lo stesso parere finanziario e personale si attesta il rispetto delle normative e obblighi per come si di seguito specifica:

- A)** Conseguimento nell'anno precedente del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;



- B) Trasmissione, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- C) Rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- D) Adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- E) Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- F) Approvazione , per come da stesso presente atto, del piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- G) Avvenuta verifica, a seguito di consultazione dei restanti responsabili di settore, dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- H) Avvenuta approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- I) Rispetto degli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- J) Rispetto dell'effettuazione delle comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;
- K) Rispetto dell'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009; che l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in L. n. 122/2010, che definisce il limite di spesa massimo riferito alla spesa sostenuta nel 2009 (Corte dei Conti – sez. Autonomie – deliberazione n. SEZAUT/2/2015/QMIG), esclude da tale budget le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo le modifiche apportate al sopraindicato comma 28, dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 160/2016;
- L) Rispetto della legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
- M) Rispetto dell'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 e visto il D.M. Interno 10 aprile 2017, dato atto che il Comune di Mendicino 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 di riferimento;



- N) Rispetto dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 e comunque dello stesso decreto n. 165 in materia di ordinamento del lavoro ...
- O) Rispetto del 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;
- P) Rispetto dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- Q) Rispetto della legge di bilancio 2019 (L.145/2018) secondo cui 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;
- R) Rispetto dell'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");
- S) Rispetto dell'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014 che: alla lett. a) prevede che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; alla lett. b), riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- T) Rispetto dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 convertito nella L. n. 2/2009 che stabilisce l'obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquido ed esigibile;
- U) Rispetto del D.lgs n.75/17 e della normativa ivi contenuta in materia di progressione di carriera, nonché della normativa contenuta nello stesso decreto legislativo n. 75 e di quella quella regionale compresi i decreti regionali in materia di stabilizzazione dei lavoratori LSU-LPU;
- V) Rispetto dell'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007) che contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità;

Per quanto sopra;



PROPONE

1) Di approvare quanto interamente contenuto nella premessa che qui si intende richiamata e riportata a fare parte integrante e sostanziale.

2) 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 .11. 2011, n. 183.

3) Di prendere atto, a livello ricognitivo, che per l'anno 2019 non si da luogo a nessuna assunzione, precisato che l'assunzione in precedenza prevista di istruttore vigile urbano categ. C viene differita e programmata all'anno 2020, con il nuovo presente piano 2020/2022 con il quale si aggiorna e si ridefinisce il piano 2019/2021, per quanto precisato e motivato in premessa al punto 1.

4) Di approvare il programma del piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022, come di seguito.

Di programmare per l'anno 2020:

a) **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 dell'art. 30 e 34 bis **(v. p. B), p.2).**

b) **La copertura n. 1 istruttore tecnico coordinatore esterno operai e ambiente di categ. C part. time 24 ore** mediante procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 e 34 bis **(v. p. B), p. 3).**

c) **La copertura di n. 1 posto di categ. D 1 istruttore direttivo tecnico a tempo pieno** mediante procedura concorsuale di accesso dall'esterno previo espletamento delle procedure di mobilità ai sensi degli artt. 30 e 34 bis. La copertura del citato posto di categ. D1 potrà avvenire anche mediante incarichi a contratto di una unità a tempo pieno o parziale o di due unità a tempo parziale (per i due settori 3 e 4) nel limte delle 36 ore, ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.lgs n. 267/00 o mediante i sistemi di convenzionamento con altri enti, ai sensi dell'art. 14 del CCNL sottoscritto in data 22/1/2004 ed art 1 comma 124 L.145/2018 **(v. p. B), p.4).**

5) **La copertura mediante procedure concorsuali riservate all'interno ai fini della stabilizzazione del personale LPU di categ. C, nonché LSU/LPU di categ. A e B**, per come segue (indicati nella dotazione della macro struttura) e per quanto previsto ai punti B) e B1):

n. 2 posti di categ. C profilo di istruttore vigile urbano, a tempo parziale, part.time 18 ore, garantendo un adeguato accesso dall'esterno con riserva al personale interno da stabilizzare in misura non superiore al 50%, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs n. 75/17 (v. p. B1) p. b, c, f), in particolare: assicurando una quota non superiore al 50 % per la stabilizzazione a part.time del personale LPU di categ. C da tempo in forza presso l'ente contrattualizzato a tempo determinato con l'espletamento di procedure concorsuale riservate per titoli ed esami dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo; mentre l'altra quota del 50% per il restante accesso esclusivamente dall'esterno con previa attuazione delle procedure della mobilità obbligatoria.



n. 4 posti di Categ. C profilo di istruttore a tempo parziale part. time 18 ore, di cui n. 2 istruttori nel settore amministrativo – finanziario e n. 2 istruttori nel settore Segreteria - demografico garantendo un adeguato accesso dall'esterno con riserva al personale interno da stabilizzare in misura non superiore al 50%, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs n. 75/17 (v. p. B1) p. b, c, f), in particolare: assicurando una quota non superiore al 50 % per la stabilizzazione a part.time del personale LPU di categ. C da tempo in forza presso l'ente contrattualizzato a tempo determinato con l'espletamento di procedure concorsuale riservate per titoli ed esami dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo; mentre l'altra quota del 50% per il restante accesso esclusivamente dall'esterno con previa attuazione delle procedure della mobilità obbligatoria.

n. 2 posti di Categ. C profilo di istruttore tecnico (uno al sett. 3 ed uno al sett. 4) a tempo parziale, part.time 18 ore, garantendo un adeguato accesso dall'esterno con riserva al personale interno da stabilizzare in misura non superiore al 50%, ai sensi dell'art. 20 del D.lgs n. 75/17 (v. p. B1) p. b, c, f), in particolare: assicurando una quota non superiore al 50 % per la stabilizzazione a part.time del personale LPU di categ. C da tempo in forza presso l'ente contrattualizzato a tempo determinato con l'espletamento di procedure concorsuale riservate per titoli ed esami dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo; mentre l'altra quota del 50% per il restante accesso esclusivamente dall'esterno con previa attuazione delle procedure della mobilità obbligatoria.

n. 9 posti di categ. A e B mediante espletamento di selezioni riservate, con prove di idoneità, dei lavoratori LSU/LPU, part. time 18 ore, con contestuale istituzione dei relativi posti ad avvenuti finanziamenti ministeriali e regionali al fine di potere procedere alla relative alle procedure di stabilizzazione, precisato che per nessuna procedura di stabilizzazione potrà procedersi in caso di mancata ammissione dei finanziamenti.

Di precisare che non si procederà a nessuna procedura di stabilizzazione LSU/LPU in caso di mancata ammissione dei finanziamenti, con la conseguente copertura soltanto di n. 4 posti a part. time di categ. C., per quanto al punto B1) h) in premessa;

Per l'anno 2021 non sono previste nuove assunzioni ovvero assunzioni di personale salvo diversi adeguamenti ed aggiornamento del piano del fabbisogno. **In ogni caso per l'anno 2021** resta estesa e confermata la programmazione prevista del 2020 ai fini della sua attuazione e/o completamento in relazione alle diverse esigenze legate ai tempi procedurali necessari come anche nel caso delle stabilizzazioni in ragione dei tempi delle determinazioni degli enti regionali e statali in ordine all'ammissione ai relativi finanziamenti ministeriali e regionali finalizzati alla stabilizzazione.

Per l'anno 2022 non sono previste nuove assunzioni e pertanto negativo, salvo salvo diversi adeguamenti ed aggiornamento del piano del fabbisogno.

6) Di approvare, in attuazione e sulla base della stessa programmazione e piano del fabbisogno triennale, in allegato allo stesso piano del fabbisogno, la nuova macro struttura della dotazione organica del Comune di Mendicino per come di seguito si riporta, quale documento contenente il numero del personale in servizio e di cui programmata l'assunzione, discendente dalla stessa programmazione, nonché intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a € 1.300.884,32, la quale articolata in Area, Settore e Servizi nella funzione tipica di macro struttura organizzativa e che costituisce anche organigramma dell'Ente di formalizzazione gerarchica organizzativa e rappresentazione grafica (Organi, Area/Settori/Servizi), sempre in coerenza ed espressione del documento di programmazione e piano triennale del fabbisogno del personale.



MACRO STRUTTURA – ORGANIGRAMMA ANNO - 2020 – 2022

AREA SEGRETERIA - AVVOCATURA

(struttura organizzativa posta in posizione autonoma rispetto alle restanti strutture/settori, v. p. A 3).

Servizi: (vedi punto A3).

- 1)Responsabile Trasparenza – Ufficio Prevenzione della corruzione –
- 2) Responsabile potere sostitutivo in caso di inerzia (art. 2 c. 9 bis della L. 241/1990);
- 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- Presidente delegazione trattante - Contratti registrazione - Presidente (Centrale Unica Committenza).
- 6)Ufficio Relazione con il Pubblico e SUAP – 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, scuola e socio assistenziali compreso servizio mensa e rapporti istituzionali con le autorità scolastiche;
- 8)Servizi demografici e elettorali (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, e per quanto comunque previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio e uffici);
- 9) Avvocatura – Ufficio contenzioso

Dotazione numerica prevista del personale: 9

- n. 1 istruttore direttivo categ. D
- n. 2 istruttori categ. C ;
- n. 2 istruttori Cat. C (di cui uno in comando)
- n. 2 Applicati – esecutori di categ. B part. time 18 ore (v. p. 5)
- n. 2 istruttori Cat. C part. time 18 ore (v.p.5)

SETTORI

Settore n. 1 - SETTORE AMMINISTRATIVO – FINANZIARIO

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 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 previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto 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: n. 10

- n. 1 istruttore direttivo categ. D
n. 4 istruttori categ. C
n. 3 applicati Categ B
n. 2 istruttori part. time, 18 ore, di categ. C (v. p. 5)

**Settore 2 – SETTORE VIGILANZA – CONTROLLO COMMERCIO ATTIVITA' PRODUTTIVE.
Servizi:**

1) 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, randagismo e igiene e lotta al randagismo e per quanto previsto da ogni disposizione di legge in materia);

2) Servizi controllo 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 comunque il controllo e vigilanza di tutte le attività commerciali ed impianti finalizzate all'erogazione di servizi o prestazioni e per quanto previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);

Dotazione numerica prevista del personale: n. 7

- n. 1 istruttore direttivo Categ. D
n. 3 istruttori vigili urbani polizia Categ. C di cui uno a concorso (v.p.4), p. a)
n. 1 applicato ausiliario polizia Categ. B
n. 2 istruttori vigili urbani Categ. C part. time 18 ore (v.p.5)

Di stabilire, a livello regolamentare di organizzazione interna di competenza giuntale, che per i sopra citati Settori, Settore 1 e Settore 2, vige una piena intercambiabilità di funzioni, eccetto che per l'esclusività del servizio di polizia municipale, ove esigenze di servizio lo richiedano, nel senso che tra i due settori debba assicurarsi un sistema di reciproca intercambiabilità e sostituibilità di funzioni tra servizi e tra i responsabili di settore, così da prospettare un decisivo miglioramento di servizi tecnici nelle diverse attività.

Di stabilire, pertanto, con il presente atto sul piano regolamentare di organizzazione interna, nell'ambito della citata piena intercambiabilità, che in tutti i casi di temporanea assenza del responsabile di uno dei settore, le funzioni di responsabile del settore in sostituzione di quello assente vengono temporaneamente assunte da parte del responsabile dell'altro settore.



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

Servizi:

- 1) Lavori pubblici, espropri, responsabile ufficio RASA(ex art. 33-ter, comma 2 del D.L. n° 179/2012) – monitoraggio OOPP, responsabile e referente per ogni attività prevista dalle disposizioni normative e Anac in materia (il servizio assorbe ogni attività ed uffici e quanto comunque contenuto in capo al settore previsti nella regolamentazione degli uffici e servizi e carichi di lavoro ivi indicati e per quanto previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio);
- 2) Protezione civile (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 previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio).
- 3) Manutenzione strade, piazze, rete idrica e fognaria, illuminazione, manutenzione arredo urbano e del territorio comunale (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 previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio).
- 4) 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 previsto da ogni disposizione di legge in materia in capo al servizio).

Dotazione numerica prevista del personale: n. 15

- n. 1 Istruttore direttivo Categ. D1 (v. p.4) p.c)
- n. 1 istruttore direttivo Categ. D1, Part. Time 34 ore, tempo indeterminato
- n. 1 istruttore tecnico Categ. C
- n. 1 applicato Categ. B
- n. 1 collaboratore Categ. B3
- n. 1 Istruttore tecnico Categ. C1 coordinatore esterno operai e ambiente, part. time 24 ore (v. p. 4),p.b))
- n. 2 Operai – tecnico manutentivo Categ. A
- n. 1 istruttore tecnico categ. C part. time 18 ore (v.p.5)
- n. 6 Operai – tecnico manutentivo categ. A a part. time 18 ore (v.p.5)

Settore n. 4 - URBANISTICA – EDILIZIA (pubblica e privata) - GESTIONE PATRIMONIO – GESTIONE SERVIZI INFORMATICI.

Servizi:

- 1) Urbanistica (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);
- 2) Servizi del territorio, trasporti e viabilità (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);
- 3) Gestione del patrimonio comunale (assorbe ogni attività ed uffici della gestione del demanio e del patrimonio indisponibile e disponibile, mobili e automezzi comunali, compreso trasporto (p.2) scolastico, 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) Servizio gestione informatica e Responsabile della Transizione Digitale, ai sensi dell'art. 17 del citato Codice dell'Amministrazione Digitale (il servizio assorbe ogni attività ed uffici per quanto comunque previsto da ogni disposizione regolamentare e di legge in materia in capo al servizio nonché per quanto in premessa al punto A1);

5) Servizio edilizia pubblica e privata (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. 5

n. 1 istruttore direttivo categ. D1

n. 1 istruttore tecnico categ. C

n. 1 operaio – tecnico manutentivo categ. A part. time 18 ore (v.p.5)

n. 1 istruttore tecnico categ. C part. time 18 ore (v.p.5)

n. 1 autista Categ. B3

Di stabilire, a livello regolamentare di organizzazione interna di competenza giuntale, che per i sopra citati Settori, Settore 3 e Settore 4, vige una piena intercambiabilità di funzioni, nel senso che tra i due settori debba assicurarsi un sistema di reciproca intercambiabilità e sostituibilità di funzioni tra servizi e tra i responsabili di settore, così da prospettare un decisivo miglioramento di servizi tecnici nelle diverse attività, per quanto anche al punto A1 in premessa.

Di stabilire, pertanto, con il presente atto sul piano regolamentare di organizzazione interna, nell'ambito della citata piena intercambiabilità ed esigibilità delle funzioni, che in tutti i casi di temporanea assenza del responsabile di un dei settore, le funzioni di responsabile del settore in sostituzione di quello assente vengono temporaneamente assunte da parte del responsabile dell'altro settore.

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.

Per gli effetti, di demandare al Sindaco il conferimento della titolarità e della responsabilità del settore con proprio decreto sindacale, previa valutazione secondo i criteri stabiliti dalla regolamento sul conferimento e graduazione delle posizioni organizzative, demandando, allo scopo, al Nucleo di Valutazione i relativi adempimenti di valutazione ai sensi della detta regolamentazione.

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 ad adiuvandum ambito delle prerogative di cui all'art. 50 del TUOEL, per come in premessa;

Di dare atto che il presente atto di programmazione del fabbisogno del personale – intesa pure per i processi organizzativi interni, come sopra, con la macro struttura - organigramma discendente dalla programmazione - costituisce un documento sempre modificabile e dinamicamente aggiornabile in relazione alle diverse esigenze e mutamenti organizzativi di interesse a rilevanza pubblica , nei principi di miglioramento di buon andamento dell'azione amministrativa, dato atto altresì che lo stesso presente atto costituisce atto di macro organizzazione di regolamentazione interna, disciplinante il fabbisogno e la macro struttura organizzativa, riservato alla fonte pubblicistica.



Di dare atto che costituendo il presente atto di regolamentazione, per come sopra appena precisato, lo stesso integra e/o modifica e specifica la regolamentazione degli uffici e dei servizi per tutto quanto contenuto nel presente atto e non previsto nella regolamentazione degli uffici e servizi stessa, compreso per i relativi carichi di lavoro, funzioni, servizi, attribuzioni e per ogni esplicitazione in capo a ciascun area, nonché in ordine ai processi organizzativi interni di riordino, razionalizzazione, distribuzione e potenziamento dei settori, secondo principi di piena intercambiabilità di compiti e funzioni per il perseguimento degli obiettivi di efficienza e performance e per quanto nel presente stesso atto esposto.

Di rendere il presente atto parte integrante dei documenti programmatici, finanziari e di gestione, compreso il DUP.

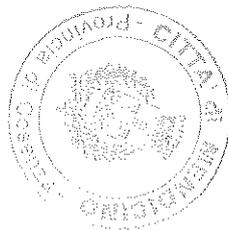
Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Di informare dell'adozione del presente provvedimento le OO.SS. e le RR.SS.UU.

Di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..

La Giunta comunale

Rosselle diode
Am. Ciordano
Fuso



IL SINDACO

[Handwritten signature]

Comune di Mendicino

Provincia di Cosenza

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIA

L'organo di revisione economico finanziaria ha esaminato, per esprimere il proprio parere, la proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "Programmazione del fabbisogno del personale triennio 2020/2022. Riorganizzazione della macro struttura. Organigramma del Comune di Mendicino."

Premesso

Che dall'esame della proposta si evince, l'intenzione dell'Ente di procedere alla riorganizzazione della struttura comunale, anche attraverso un programma di assunzioni e stabilizzazioni.

Dato atto,

conformemente al settore finanziario, del rispetto di tutta la normativa nella stessa proposta richiamata sui vincoli e limiti in materia assunzionale e di personale; in particolare si attesta il rispetto delle normative e obblighi per come si specifica:

- A) Conseguimento nell'anno precedente del saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e) Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- B) Trasmissione, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- C) Rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- D) Adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- E) Rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- F) Approvazione, per come da stesso presente atto, del piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- G) Avvenuta verifica, a seguito di consultazione dei restanti responsabili di settore, dell'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- H) Avvenuta approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- I) Rispetto degli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;
- J) Rispetto dell'effettuazione delle comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

- K)** Rispetto dell'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009; che l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i., convertito in L. n. 122/2010, che definisce il limite di spesa massimo riferito alla spesa sostenuta nel 2009 (Corte dei Conti – sez. Autonomie – deliberazione n. SEZAUT/2/2015/QMIG), esclude da tale budget le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000, secondo le modifiche apportate al sopraindicato comma 28, dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 160/2016;
- L)** Rispetto della legge 68/1999, nel limite della quota d'obbligo;
- M)** Rispetto dell'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 e visto il D.M. Interno 10 aprile 2017, dato atto che il Comune di Mendicino 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 di riferimento;
- N)** Rispetto dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 e comunque dello stesso decreto n. 165 in materia di ordinamento del lavoro ...
- O)** Rispetto del 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;
- P)** Rispetto dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., il quale prevede che per gli anni 2019/2021 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- Q)** Rispetto della legge di bilancio 2019 (L.145/2018) secondo cui 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;
- R)** Rispetto dell'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”);
- S)** Rispetto dell'art. 14 bis comma 1 del d.l. n. 4/2019 convertito in L. n. 26/2019, modificativo dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014 conv. in L. n. 114/2014 che: alla lett. a) prevede che a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; alla lett. b), riconosce agli enti locali la facoltà, nel triennio 2019/2021, di computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;
- T)** Rispetto dell'art. 9 comma 3-bis del D.L. n. 185/2008 convertito nella L. n. 2/2009 che stabilisce l'obbligo di certificazione ai creditori che il credito è certo, liquido ed esigibile;

U) Rispetto del D.lgs n.75/17 e della normativa ivi contenuta in materia di progressione di carriera, nonché della normativa contenuta nello stesso decreto legislativo n. 75 e di quella regionale compresi i decreti regionali in materia di stabilizzazione dei lavoratori LSU-LPU;

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

Per tutto quanto sopra espresso,

Formula **PARERE FAVOREVOLE** al Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 del Comune di Mendicino.

Raccomanda, inoltre, che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022, e all'atto delle assunzioni o mobilità, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Castrovillari, li 13/11/2019

Il Revisori dei Conti
Dott. Emanuele Piroli



Emanuele Piroli

Oggetto: Programmazione piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2022 - Riorganizzazione 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, 21.11.2019

**IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO-AMMINISTRATIVO
(SERVIZIO PERSONALE)**

Dott. Mario Rubino



PER LA REGOLARITA' CONTABILE

SETTORE FINANZIARIO

In ordine alla regolarità contabile esprime parere favorevole, per i motivi espressi nel testo della proposta, con allegato il richiesto parere del Revisore Unico dei Conti;

Mendicino, 21.11.2019



**IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO**

Dott. Mario Rubino

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

Mendicino,

**IL RESPONSABILE
DEL SETTORE FINANZIARIO**
Dott. Mario Rubino

LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: programmazione piano del fabbisogno del personale triennio 2020/2022.
Riorganizzazione 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 delle Aree interessate, 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
Antonio Palermo



GLI ASSESSORI:

Angelo Greco

Irma Bucarelli

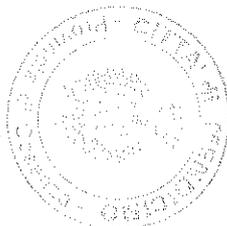
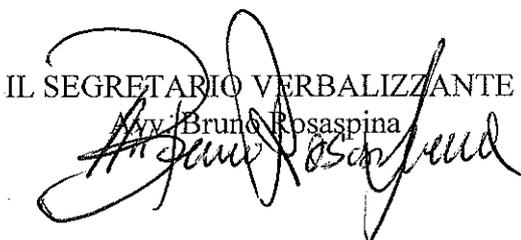
Ignazio Giordano

Rossella Giordano



IL SEGRETARIO VERBALIZZANTE

Bruno Rosaspina



ATTESTAZIONE DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene affissa all'albo pretorio on-line per quindici giorni consecutivi dal 22 NOV. 2019 e vi rimarrà per quindici giorni consecutivi, come previsto dall'art. 124, comma 1, del T.u.o.e.l. n. 267/2000 e dall'art.32 della legge 18 giugno 2009, n.69, e successive modificazioni.

Mendicino li 22 NOV. 2019



Il Responsabile del Servizio Segreteria/ Amministrativo

- ESECUTIVITA' IMMEDIATA - (ex art. 134, comma 4, del T.u.o.e.l. n.267/2000)

La presente deliberazione è dichiarata immediatamente esecutiva.



Il Responsabile del Servizio Segreteria/ Amministrativo

Mendicino li 22 NOV. 2019

COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE PER USO AMMINISTRATIVO

Il Responsabile del Servizio Segreteria/ Amministrativo