



CITTA' di LAMEZIA TERME

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 232 DEL 31/07/2020

OGGETTO: Revoca deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 27.02.2020. Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2020/2022. Ricognizione soprannumero/eccedenze. Rimodulazione della dotazione organica.

L'anno duemilaventi, addì trentuno, del mese di Luglio alle ore 14:00, presso la SEDE DELLA GIUNTA, previo esaurimento delle formalità prescritte dalla Legge dello Stato e dallo Statuto, si è riunita la Giunta Comunale sotto la presidenza del Presidente Avv. MASCARO PAOLO.

All'appello nominale risulta:

CARICA	COGNOME E NOME	PRESENTE
SINDACO	MASCARO PAOLO	SI
VICE SINDACO	BEVILACQUA ANTONELLO	--
ASSESSORE	BAMBARA TERESA	SI
ASSESSORE	DATTILO FRANCESCO	SI
ASSESSORE	GARGANO GIORGIA	SI
ASSESSORE	LUZZO GIOVANNI	--
ASSESSORE	VACCARO LUISA	SI
ASSESSORE	ZAFFINA SANDRO	SI

Presenti n° 6

Assenti n° 2

Partecipa il Segretario Generale Dr. PUPO PASQUALE, il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, Avv. MASCARO PAOLO, nella sua qualità di Presidente, assume la presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopra riportato.

L'Assessore delegato

Richiamati:

- il “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*”, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii.;
- l'art. 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm., recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- il Regolamento Comunale di contabilità;
- l'art. 43 dello Statuto;

Richiamata altresì l'istruttoria compiuta dal Dirigente del Settore Economico-finanziario;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE l'adozione della presente deliberazione

Richiamate le previsioni del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 di seguito elencate:

- art. 2 che stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- art. 4 che stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- art. 5 che afferma che le pubbliche Amministrazioni assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui al sopra richiamato art. 2;
- art. 6, modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che testualmente 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, e' 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, e' approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

5. (*.... omissis*)

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

Richiamato altresì l'articolo 22, comma 1, D. Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *"In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo"*;

Atteso che con deliberazione di Giunta Comunale n. 18 adottata il 12 marzo 2019 – rettificata con deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 21 marzo 2019 – è stata approvata la Macrostruttura dell'Ente, nel rispetto dei profondi e radicali mutamenti intervenuti nel contesto normativo di riferimento nonché delle esigenze interne all'Ente al fine di assicurare obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini attraverso l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e *"l'ottimale distribuzione delle risorse umane"* secondo le previsioni del D. Lgs. n. 75/2017 e linee di indirizzo della Funzioni Pubblica pubblicata in G.U. n. 173 del 27 luglio 2018 in modo di soddisfare i fabbisogni prioritari rispetto alle competenze professionali necessarie;

Rilevato e dato atto che il Decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con legge 28 giugno 2019, n. 58, ha disciplinato le assunzioni di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria prevedendo espressamente all'art 33 comma 2 che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn-over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia"*;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 27 febbraio 2020 – recante ad oggetto *"Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2020/2022. Riconoscizione soprannumero/eccedenze ex art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 e art. 16 della L. n. 183/2011. Rimodulazione della dotazione organica."* – con la quale il Comune di Lamezia Terme approvava la dotazione organica dell'Ente, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientrava nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557, della Legge 296/2006 e ss.mm.ii, rilevando ed accertando l'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001. Con la medesima deliberazione l'Ente approvava il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020 – 2021 –

2022 ed il piano occupazionale 2020, dando atto che lo stesso veniva redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dagli articoli 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 prevedendo stabilizzazioni ai sensi dell'art. 1 comma 446 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;

Atteso che:

- in data 17 marzo 2020 veniva approvato – ai sensi dell'art 33 comma 2 del Decreto legge n. 34/2019 – il DM recante *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*;
- l'Ente, in esito all'applicazione della nuova normativa, si colloca tra i *“Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato”*;
- il Comune di Lamezia Terme, più precisamente, si colloca nella fascia demografica dei comuni da 60.000 a 249.999 abitanti per i quali è previsto un valore soglia del rapporto della Spesa del personale rispetto alle Entrate correnti, pari al 27,60%;
- si è provveduto, in applicazione di quanto stabilito dal D.L. n. 34/2019, ad effettuare la determinazione della spesa massima teorica per dimensione demografica nel rispetto del limite previsto dal medesimo, ossia dell'incidenza tra la spesa del personale e le spese correnti (allegato “A”);

Considerato, pertanto, in particolare:

- 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;
- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, il quale testualmente recita: *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482”*;
- il comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'articolo 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni il quale, in tema di assunzioni, testualmente recita:
 1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
 2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
 3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un*

termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'articolo 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Preso atto che:

- In data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le “*linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA*” emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le PA, compresi gli Enti Locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare la formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) *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”*• (art.4 comma 2);
 - b) *“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”(art.4, comma 3);*
 - c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”* (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- La Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018 n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d. lgs n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del d. lgs 75/2017, dove si afferma che “*la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente*” valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

Considerato, pertanto, che in esecuzione delle linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D. Lgs n. 165/2001, introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, ogni singola

amministrazione deve adottare:

- un piano triennale dei fabbisogni di personale coerente con l'organizzazione degli uffici e con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance per una programmatica copertura del fabbisogno di personale nei limiti delle risorse finanziarie disponibili;
- una dotazione organica teorica, numerica e finanziaria, verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite della spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013;
- una dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa;

Richiamato, inoltre, l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*
2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*
3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*
4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

Atteso che il quadro normativo sopra rappresentato e richiamato:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- i vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

Richiamati i commi 557, 557-bis, 557-ter dell'articolo unico della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (Legge finanziaria 2007), come da ultimo modificati dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Considerato che:

- l'art. 1, comma 557-quater della L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis della legge 114/2014, dispone che: ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione. (557 quater);
- in applicazione della nuova disciplina del introdotta dal DL 34/2019, art. 6, e così come evidenziato nella circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno n. 17102/110/1 prot. 1374 A del 8.06.2020, *“la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dalla rt. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*.

Dato atto che:

- L'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, modificato dall'art. 22, comma 2 del D. L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito con modificazioni della legge 21 giugno 2017, n. 96, prevede

che, in caso di rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quanto stabilito dal DM previsto dall'art. 263 del TUEL è possibile assumere, negli anni 2017 e 2018, per il 75% della spesa dei cessati rispettivamente nel 2016 e nel 2017 e, nel 2019, per il 100% della spesa dei cessati nel 2018;

- l'art. 7, comma 2 bis del D. L. 14/2017 convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48, che consente di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel 2018 per il 100% della spesa del personale dello stesso profilo cessato nel 2017;

Considerato, in merito all'utilizzo dei resti, che:

- l'art 3, comma 5, quinto periodo, del D. L. 90/2014 così come modificato dall'art 14 bis, comma 1, lett. a), del D. L. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019, che ha esteso da tre a cinque anni precedenti la possibilità di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali;
- l'art. 3, comma 5 sexies, del D. L. 90/2014, così come inserito dall'art. 14 bis, comma 1, lett. b), del D. L. 4/2019, convertito in Legge n. 26/2019, ha previsto per il triennio 2019/2021 la possibilità per gli Enti locali di computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità 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 e che i reclutamenti possano avvenire soltanto una volta maturata la corrispondente facoltà assunzionale, ovvero solo nel caso in cui alla previsione di cessazione segua quella della cessazione effettiva di personale.

Dato atto che:

- il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione "*spesa corrispondente alle cessazioni*" va interpretata nel senso di "*spesa annuale*", ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato;
- la medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo;

Atteso altresì che, per effetto della nuova disciplina in materia di mobilità, non opera, per i comuni assoggettati alla vigenza della disciplina fondata sulla sostenibilità finanziaria, la previsione di cui all'art. 14, comma 7, del del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 ("*Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn-over*");

Rilevato e dato atto, pertanto, che la capacità assunzionale per il triennio 2020, 2021 e 2022 risulta essere quella definita negli allegati "B", "C" e "D", calcolata tenuto conto del limite della spesa teorica per dimensione demografica nel rispetto delle previsioni del D. Lgs. n. 34/2019;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 29 dicembre 2016, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica sia del personale dirigenziale che non dirigenziale, trasmessa alla competente Commissione presso il Ministero dell'Interno con nota prot. n. 0285 in data 3 gennaio 2017, approvata dalla stessa Commissione con decisione n. 32 del 28 febbraio 2017 e trasmessa a questo Ente Civico con nota prot. n. 3655 in data 8 marzo 2017 ed acquisita agli atti di questo Comune in pari data con protocollo n. 17860;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 64, adottata con i poteri della Giunta Comunale in data 4 aprile 2019, recante ad oggetto: "*Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2019/2021. Riconoscimento di situazioni di soprannumero/eccedenze di personale art.33 D.lgs.165/2001 e art.16 L.183/2011. Rimodulazione della dotazione organica*";
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 145, adottata con i poteri della Giunta Comunale in data 2 luglio 2019 recante ad oggetto ad oggetto: "*Incremento orario a 33 ore*";

settimanali del personale dipendente a part-time. Modifica delibera Commissione Straordinaria n. 64 del 04/04/2019 di approvazione piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2019/2021.”;

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 4 febbraio 2020, con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive triennio 2020/2022;

Accertato e dato atto che non sussistono alla data di emanazione dell'atto dipendenti e dirigenti in soprannumero, né in eccedenza per l'anno 2020, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., così come attestato dai Dirigenti e dal Segretario Generale;

Rilevato e accertato che il rapporto dipendenti-popolazione per l'anno 2020 è pari a 1/310 (popolazione residente al 31 dicembre 2019 n. 70306/personale in servizio al 31 dicembre 2019 n. 228 unità) a fronte del rapporto medio 1/126 stabilito dal Decreto Ministeriale del 10 aprile 2017;

Ritenuto, pertanto, che in mancanza di altri parametri da prendere a riferimento ai fini della rilevazione delle eccedenze o soprannumero di personale, la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico/formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, in *primis*, dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale per come ridefiniti dal DL 90/2014;

Dato atto che:

- le notevoli ed oggettive difficoltà nella gestione ordinaria delle attività e dei servizi, a causa della grave carenza di personale per tutte le categorie e profili professionali, risulta ancor più accentuata dall'applicazione del Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, (c. d. “*quota 100*”) che ha comportato nel corso del 2019, e a seguire nel corrente anno, l'esodo anticipato di circa 60 unità;
- che nell'incontro del 23 gennaio 2020, l'Amministrazione ha formulato l'indirizzo in merito al fabbisogno di unità a tempo indeterminato di 2 Dirigenti (1 profilo amministrativo-contabile ed 1 profilo tecnico) e di 2 (due) istruttori direttivi amministrativi, cat. D1, per l'ufficio di staff del Sindaco nonché di aumentare a 36 ore settimanali l'orario di lavoro dei dipendenti a tempo indeterminato attualmente in part time a 33 ore settimanali;
- i Dirigenti ed il Segretario Generale hanno trasmesso al Servizio Gestione Risorse Umane il fabbisogno di personale per le strutture dai medesimi diretti;
- nella riunione del 5 febbraio è stata condivisa con l'Amministrazione la programmazione delle assunzioni, a tempo determinato e indeterminato, predisposta per le singole annualità di riferimento, 2020, 2021 e 2022;

Dato atto che, in data 30 gennaio 2020 è stato inoltrato al Ministero del Lavoro e Politiche Sociali il prospetto informativo online, protocollo sistema n. 00005682, dei lavoratori disabili di cui alla legge 68/99 e ss.mm.ii. (Allegato n. E) dal quale non risulta alcuna scopertura di posti di cui all'art. 1 della citata legge;

Visti:

- l'art 22, comma 15, del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 che ha reintrodotto le cosiddette progressioni verticali, stabilendo, in dettaglio che: *“per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per*

l'accesso all'area superiore";

- il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8 (art. 1 comma 1-ter), che ha prorogato la possibilità di applicare l'istituto delle progressioni verticali al triennio 2020-2022 ed aumentato la percentuale dal 20% al 30% dei posti complessivi individuati dal fabbisogno per i concorsi di pari categoria;

Atteso che l'Amministrazione Comunale:

- al fine di valorizzare, sviluppare e perfezionare le professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto dotazionale dell'Ente – intende prevedere, nella programmazione dell'annualità 2020, progressioni del personale interno di ruolo, mediante procedure selettive stabilite dalla sopra citata norma per come riportato nel piano delle assunzioni annualità 2020;
- più precisamente, in occasione dell'incontro avvenuto in data 17 giugno 2020, ha manifestato la volontà di applicare alla previsione assunzionale la riserva prevista dall'art. 22, c. 15, del d. lgs. n. 75/2017, per come modificato dall'art. 1, c. 1-ter, del D.L. n. 162/2019, convertito in legge n. 8/2020, in ragione del 20% dei posti messi a concorso per la prima annualità (2020) del piano occupazionale;

Dato atto, ancora, che relativamente al fabbisogno di personale dirigenziale si rileva una gravissima carenza atteso che alla data odierna, delle sette posizioni dirigenziali previste in dotazione organica sono coperte solo due posizioni da dirigente con rapporto di lavoro a tempo pieno e indeterminato, entrambe di profilo amministrativo/contabile;

Valutato e ritenuto, pertanto, che vi è l'esigenza, di prevedere per gli anni 2020, 2021 e 2022 (allegati "F", "G", "H", "I", "L" e "M") l'assunzione di dirigenti per garantire il presidio dei processi organizzativi connessi allo svolgimento di funzioni fondamentali, in particolare nei settori tecnici e amministrativi, e per garantire la corretta erogazione dei servizi essenziali e la realizzazione degli obiettivi dell'Ente come segue:

- 3 (tre) a tempo indeterminato (annualità 2020);
- 2 (due) a tempo determinato (annualità 2020, 2021 e 2022);

Rilevato che l'art. 25 del D. Lgs. n. 75/2017 ha abrogato il comma 2019 dell'art. 1 della Legge 208/2015 che rendeva indisponibili i posti dirigenziali vacanti alla data del 15 ottobre 2015;

Evidenziato, ancora, che, le posizioni dirigenziali a tempo determinato sopra indicate saranno destinate ad assolvere alle funzioni di cui all'art. 14, comma 27 della legge n. 122/2010, per come sostituito dall'art. 19 comma 1 lett. a), legge n. 135 del 2012, attraverso forme di lavoro flessibile, attraverso il ricorso all'art. 110, comma 1, T.U.E.L., rubricato "*incarichi a contratto*", che testualmente recita: "*Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico*";

Visti e richiamati:

- l'art. 64, comma 2, del vigente Statuto approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 1 del 9 febbraio 2000 e ss.mm.ii., il quale prevede che il Sindaco, previa deliberazione della Giunta Comunale, può provvedere alla copertura di posti di responsabili dei servizi e degli uffici di qualifica dirigenziale o di alta specializzazione mediante contratto a tempo determinato di diritto pubblico o, di diritto privato, fermi restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire stabiliti dal regolamento;
- l'art.55 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 251 del 27 aprile 2006 e ss.mm.ii., rubricato "*Copertura di posizioni dotazionali dirigenziali con rapporto a tempo determinato*", adeguato alle modifiche apportate dall'art. 11, comma 1 del D.L. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. 114/2014;

Dato atto altresì, che alla data del 15 ottobre 2015 non è stato avviato alcun procedimento per il conferimento di incarichi dirigenziali;

Richiamato il parere della Conferenza Unificata secondo cui resta ferma la possibilità di prevedere la copertura di posizioni dirigenziali specificamente previste dalla legge o connesse allo svolgimento di funzioni fondamentali di cui all'art. 14, comma 27 del D.L. n.78/2010, sostituito dall'art.19, comma 1, lett. a), legge n.135 del 2012;

Visto l'art.9, comma 28, del D.L. 31.05.2010, n. 78, convertito nella legge 30 luglio 2010, n. 122, che stabilisce, per i limiti della spesa per gli Enti locali che intendono avvalersi del personale a tempo determinato;

Dato atto che le limitazioni previste dal comma sopra citato non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente, fermo restando che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Visti:

- la sentenza della Corte Costituzionale n. 139/2012 che, con riferimento ai vincoli imposti all'autonomia delle regioni e degli enti locali dagli artt. 6 e 9 del D. L. n. 78/2010, precisa che gli stessi debbono essere interpretati come “*principio*”, sicché tali vincoli non devono essere rispettati in modo analitico ma come limite complessivo di spesa rispetto alle voci indicate;
- il dispositivo della deliberazione n. 2 della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti, depositata il 9 febbraio 2015, che sulle questioni di massima poste dalle Sezioni Regionali di Controllo per la Lombardia, il Molise e la Liguria con le deliberazioni n. 327/2014/QMIG, n. 220/2014/PAR e n. 66/2014/PAR, ha pronunciato il seguente principio di diritto: “*Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell'art. 11, comma 4-bis, del D. L. n. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28*”;
- il comma 2 dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001, rubricato “*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*”;
- il decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, recante “*Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183*” ed in particolare l'art. 23 rubricato “*Numero complessivo di contratti a tempo determinato*”;

Atteso che la spesa sostenuta per assunzioni a tempo determinato nell'anno 2009 ammonta ad € 741.473,00 (euro settecentoquarantunomilaquattrocentosettantatre/00);

Accertato che, per quanto riportato al precedente punto, che risulta possibile assumere a tempo determinato nei limiti della somma sopra indicata;

Considerato che con deliberazione n. 43 del 30 dicembre 2019 adottata dalla Giunta Comunale sono stati contrattualizzati in proroga n. 10 lavoratori L.S.U. (Art. 1, comma 207, legge 147/2013 e ss.mm.ii.) a tempo determinato in forma part-time 26 ore settimanali a decorrere dall'1 gennaio 2020 e fino al 31 dicembre 2020 (ad eccezione di n. 1 lavoratore collocato in pensione a decorrere dal 1 febbraio 202) significando che è intenzione di questa Amministrazione procedere alla loro stabilizzazione;

Ritenuto opportuno procedere ad integrare l'orario di lavoro dei predetti dipendenti a tempo determinato per 10 ore settimanali;

Ravvisata, pertanto, la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2020, 2021 e 2022 e del relativo piano occupazionale 2020, (Allegati allegati “F”, “G”, “H”, “I”, “L” e “M”) che prevede tra l'altro:

- la stabilizzazione dei lavoratori assunti a tempo determinato (ex L.S.U.), con procedure disciplinate dall'art. 1 comma 446 lett. b) della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- l'assunzione a tempo determinato ed in forma part-time a 24 ore settimanali di n. 6 Agenti di P.M. utilizzando i proventi di cui all'articolo 208 del Codice della Strada così come stabilito con la

Deliberazione di Giunta Comunale n. 52 del 11.02.2020 (Allegato "N") con procedura ex art. 3, comma 61, terzo periodo della Legge 24 dicembre 2003, n. 350;

- l'assunzione a tempo determinato di n. 2 dirigenti e di n. 2 istruttori direttivi amministrativi per come sopra specificato;
- l'aumento orario a 36 ore settimanali dei 9 lavoratori assunti a tempo determinato (ex L.S.U.) per l'annualità 2020;
- per l'annualità 2020, l'incremento orario da 33 a 36 ore settimanali per n. 2 funzionari di cat. D3, n. 8 istruttori direttivi amministrativi di cat. D1, n. 8 istruttori amministrativi di cat. C e n. 4 esecutori amministrativi di cat. B;
- per l'annualità 2021, l'incremento orario da 20 a 36 ore settimanali per n. 4 istruttori direttivi amministrativi di cat. D1, n. 3 istruttori direttivi assistenti sociali di cat. D1 e n. 1 istruttori amministrativi di cat. C;

Considerato che l'Ente è risultato soccombente nei giudizi promossi da quattro idonei inseriti nelle graduatorie di concorsi espletati nell'anno 2012 in virtù delle sentenze nn. 538/2018, 539/2018, 540/2018 e n. 40/2019 emesse dal Giudice del Lavoro del Tribunale di Lamezia Terme;

Atteso che l'assunzione di personale a tempo indeterminato è vincolata al rispetto delle prescrizioni stabilite dalla normativa vigente in materia, ovvero:

- a) alla ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.lgs. 165/2001, così come modificato dalla legge di stabilità per il 2012;
- b) al rispetto del rapporto tra spesa di personale e spesa corrente inferiore al 50%, determinata secondo le indicazioni di cui alla deliberazione della Corte dei conti – sezioni Riunite in sede di controllo - n. 27/2011 (limite rispettato anche se non obbligatorio);
- c) al contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater della Legge 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5 bis, della Legge 114/2014 nonché in riferimento al comma 557 legge 30 luglio 2010, n. 122;
- d) al rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- e) all'approvazione del Piano triennale della performance organizzativa per la trasparenza, la misurazione e la valutazione degli obiettivi, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.lgs. 150/2009;
- f) all'approvazione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del d. lgs. n. 198/2006;

Dato atto che:

- come già precisato, è stato adottato il Piano triennale 2020/2022 delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- è stato rispettato il limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm.ii che l'Ente non è strutturalmente deficitario ai sensi dell'articolo 242 del D. Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., così come risultante da apposita attestazione allegata al presente atto (Allegato "O");
- con deliberazione di C.C. n. 35/2014 si è fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243-bis del D. Lgs. n. 267/2000, rimodulato con deliberazioni di C.C. n. 126 del 12.11.2015 e n. 50 del 03/08/2016;
- che l'Ente alla data odierna può certificare quanto stabilito dalla legge di Bilancio n. 232 del 11 dicembre 2016, art. 1, comma 479, lett. d), e pertanto la quota percentuale assunzionale relativa all'anno 2018 è pari al 100% della spesa del personale cessato;
- che la spesa massima teorica per dimensione demografica rispetta il limite previsto dal d. l. n. 34/2019;

Vista la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per le annualità 2020, 2021 e 2022 comprensiva del piano delle assunzioni anno 2020, predisposta dal Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane sulla base delle indicazioni e degli incontri con il Segretario Generale dell'Ente, la Dirigenza e l'Amministrazione dell'Ente e tenuto conto:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;

- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spesa di personale;

Dato atto che la situazione di questo Ente, così come ribadito dal Ministero dell'Interno con specifica nota prot. 15700/CZ/2014/C acquisita al protocollo del Comune al n. 23975 del 31 marzo 2015, è assoggetta al controllo centrale le procedure inerenti le dotazione organiche e le assunzioni di personale, in conformità a quanto previsto dall'art. 243- bis, comma 8, lett. d) del TUEL;

Ritenuto necessario sottoporre alla Commissione per la stabilità finanziaria del Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali – l'autorizzazione per dar seguito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale di cui al presente atto;

Verificato che:

- il quadro di riferimento per la programmazione triennale del personale risulta coerente con la programmazione economica annualità 2020/2022;
- la spesa del personale dell'Ente relativa all'anno 2020 prevede già la spesa di cui alla presente programmazione triennale e tali da garantire le risorse necessarie per le nuove assunzioni ed assicurare il rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa sopra richiamata;
- ricorrono la coerenza e capienza della presente proposta di programmazione con la Dotazione Organica dell'Ente approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 432 del 29 dicembre 2016, sottoposta alla verifica della competente Commissione presso il Ministero dell'Interno con nota Prot. 0285 del 3 gennaio 2017 e approvata dalla stessa Commissione con decisione n. 32 del 28 febbraio 2017 e trasmessa al nostro ente con nota n. 3655 in data 8 marzo 2017, acquisita al protocollo n. 17860 in pari data;

Precisato che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione e nel caso in cui si dovesse intervenire per dare seguito a interventi normativi nazionali a favore dei LSU;

Atteso che la presente proposta verrà inviata al Collegio dei Revisori per l'espressione del prescritto parere di competenza e che lo stesso sarà allegato alla successiva deliberazione;

Considerato che:

- il vigente quadro normativo, con particolare riferimento all'art. 48 del D. Lgs. n.267/2000, attribuisce alla competenza della Giunta comunale l'adozione del presente atto;
- la contrattazione collettiva nazionale non prevede l'informativa in quanto l'adozione del presente atto non è ricompresa nelle materie né del confronto né della contrattazione (art. 4 e 7 del CCNL 21.05.2018);

Ritenuto per quanto sopra argomentato sono intervenuti mutamenti di fatto e ragioni di opportunità che hanno indotto l'Amministrazione a nuove valutazioni ed a dover procedere alla revoca della deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 27 febbraio 2020 – recante ad oggetto “*Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2020/2022. Riconoscimento soprannumero/eccedenze ex art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 e art. 16 della L. n. 183/2011. Rimodulazione della dotazione organica.*” – in quanto:

- questa Amministrazione Comunale ha volontà di applicare le previsioni di cui al D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8 (art. 1 comma 1-ter);
- sono intervenute – successivamente alla data di adozione della medesima deliberazione – comunicazioni di domanda di pensione anticipata ai sensi del Decreto Legge 28 gennaio 2019 n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26, (c. d. “*quota 100*”), da parte di tre dipendenti;
- tanto ha imposto il ricalcolo della capacità assunzionale e la nuova rideterminazione della dotazione organica;

Visti e richiamati:

- il “*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali*”, approvato con decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e ss.mm.ii. ed in particolare l'art. 48

- gli artt. 34, 34/bis, 35 e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii, recante norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche;
- la Legge 7 agosto 1990, n. 241 e ss.mm.ii., recante le Nuove norme in materia di procedimento amministrativo e di diritto di accesso ai documenti amministrativi;
- il D.P.R. 28 dicembre 2000, n. 445 e ss.mm.ii., recante il Testo unico delle disposizioni legislative e regolamentari in materia di documentazione amministrativa;
- lo Statuto dell'Ente;
- il vigente Regolamento Comunale sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il vigente regolamento per l'accesso agli impieghi;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 43 del 13 maggio 2019, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) anni 2019/2021;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 44 del 13 maggio 2019, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziaria 2019-2021;
- la deliberazione della Commissione Straordinaria n. 86 del 2 settembre 2019, adottata con i poteri del Consiglio Comunale, con la quale è stato approvato il rendiconto alla gestione dell'esercizio finanziario 2018;
- i CCNL vigenti del Comparto Regioni Autonomie Locali aree dipendenti e area dirigenti;
- la legge 160/2019 (legge di bilancio 2020), in particolare l'art. 1, comma 148;
- il D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8 (art. 1 comma 1-ter);
- il DM 17 marzo 2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 in materia di assunzioni di personale;
- la circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto Legge n. 34 in materia di assunzioni di personale;

Dato atto che ai sensi dell'art. 49, del TUEL, approvato con Decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni, sulla presente proposta di deliberazione il dirigente del Settore Economico-finanziario ha espresso parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile della stessa;

Ritenuto che la sopra estesa proposta di deliberazione è meritevole di approvazione ;

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni evidenziate in narrativa che vengono integralmente richiamate ed approvate per costituire parte integrante della presente parte dispositiva:

di revocare, ai sensi dell'art. 21 – quinquies della legge 241/90_ la deliberazione della Giunta Comunale n. 81 del 27 febbraio 2020 – recante ad oggetto “*Approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale e piano occupazionale 2020/2022. Riconoscimento soprannumero/eccedenze ex art. 33 del d. lgs. n. 165/2001 e art. 16 della L. n. 183/2011. Rimodulazione della dotazione organica.*”;

di rilevare ed accertare l'assenza di eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e di approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, come da Allegato “P”, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 e ss.mm.ii.;

di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020 – 2021 – 2022 ed il piano occupazionale 2020 (allegati “F”, “G”, “H”, “I”, “L” e “M”) dando atto che lo stesso:

- è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;

- prevede stabilizzazioni ai sensi dell'art. 1 comma 446 della legge 30 dicembre 2018, n. 145;

di dare atto che:

- la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e con le previsioni di cui al D. Lgs. 34/2019;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

di dare atto altresì, che, nel rispetto della normativa vigente, le assunzioni a tempo determinato programmate potranno avvenire previa verifica dei presupposti citati in premessa e compendiate nell'art. 36, comma 2, del D.lgs. n.165/2001;

di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento normativo ed organizzativo relativamente al triennio in considerazione;

di trasmettere copia del presente atto alla Commissione per la Stabilità Finanziaria del Ministero dell'Interno Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali- Roma, subordinando l'adozione degli atti conseguenziali all'esito dell'esame della medesima Commissione;

di demandare al Dirigente del Servizio Gestione Risorse Umane l'attivazione delle procedure nel rispetto di quanto stabilito nel presente provvedimento e delle disposizioni vigenti in materia
e, con separata votazione unanime

PROPONE DI DELIBERARE

di rendere immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art.134,comma 4, del D.Lgs 267/2000, stante l'urgenza di avviare i conseguenti adempimenti inerenti le procedure assunzionali.

VISTO DI REGOLARITA' TECNICA

Il Dirigente ai sensi dell'art. 147/bis del TUEL 276/200 e del Regolamento sui controlli interni in ordine alla proposta **n.ro 946 del 02/07/2020** esprime parere **FAVOREVOLE**.

Visto di regolarità tecnica firmato dal Dirigente **Dott.ssa AIELLO NADIA** in data **02/07/2020**.

VISTO DI REGOLARITA' CONTABILE

Il Dirigente dell'Area Economica Finanziaria, ai sensi del D.lgs 267/2000 art. 151 c.4, in ordine alla regolarità contabile della **Proposta n.ro 946 del 02/07/2020** esprime parere: **FAVOREVOLE**.

Parere firmato dal Dirigente **Dott.ssa AIELLO NADIA** in data **02/07/2020**.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su esposta proposta di deliberazione n.ro 946 del 02/07/2020;

Udita la relazione del proponente;

Ritenuto di doverla approvare integralmente ed in ogni sua parte;

Acquisito/i il/i parere/i favorevole/i di regolarità tecnica/contabile reso/i sulla proposta, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 267/2000;

Visti:

- il D.Lgs. n. 267/00 e ss.mm.ii.;

- lo Statuto comunale;

con votazione palese unanime favorevole

DELIBERA

di approvare integralmente ed in ogni sua parte la proposta di deliberazione di cui sopra

e, con separata votazione unanime

DELIBERA

Di rendere immediatamente eseguibile il presente provvedimento ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii.

LETTO APPROVATO E SOTTOSCRITTO

Il Presidente
Avv. MASCARO PAOLO

Il Segretario Generale
Dr. PUPO PASQUALE

NOTA DI PUBBLICAZIONE N. 2040

Ai sensi dell'art. 124 del T.U. 267/2000 il Responsabile della Pubblicazione **Dr. PUPO PASQUALE** attesta che in data **31/07/2020** si è proceduto alla pubblicazione sull'Albo Pretorio.

Nota di pubblicazione firmata da **Dr. PUPO PASQUALE** il **31/07/2020**.

La Delibera di Giunta è esecutiva ai sensi delle vigenti disposizioni di legge.