



IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

ORIGINALE VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 42 del 28 FEBBRAIO 2020

Oggetto: Approvazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Provvedimenti.

L'anno 2020, il giorno 28 del mese di FEBBRAIO alle ore 13:10, nella sala delle adunanze della Sede Comunale si è riunita la Giunta Municipale.

Presiede l'adunanza l'avv. Giuseppe Cuomo nella sua qualità di SINDACO, e sono rispettivamente presenti ed assenti:

Cuomo Giuseppe	Sindaco	Presente
De Angelis Mariateresa	Assessore	Presente
Fiorentino Lorenzo	Assessore	Presente
Gargiulo Mariano	Assessore	Presente
Moretti Emilio	Assessore	Presente
Palomba Rachele	Assessore	Presente

N. Presenti 6 N. Assenti 0

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Elena Inserra.

Il Presidente, constatando il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti alla trattazione dell'argomento in oggetto indicato

OMISSIS



LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la proposta del Sindaco Avv. **Giuseppe Cuomo** relativa all' **Approvazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Provvedimenti.**

Visti gli allegati pareri ex art. 49 del decreto legislativo 18/08/2000, N. 267

A voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

In conformità della proposta.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Ravvisata, l'urgenza di provvedere;

Con separata votazione:

A voti unanimi, espressi nei modi di legge

DELIBERA

Di rendere la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 comma 4 del decreto legislativo 18/8/2000, N. 267.

Il SINDACO

Avv. Giuseppe Cuomo

Il Segretario Generale

Dott.ssa Elena Inserra



Città di Sorrento
PROVINCIA DI NAPOLI

RELAZIONE ISTRUTTORIA

NORMATIVA DI RIFERIMENTO

In base a quanto previsto dall'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449, le pubbliche amministrazioni annualmente procedono ad effettuare la programmazione del fabbisogno di personale finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio. Tale strumento definisce il fabbisogno di personale sulla base delle strategie degli organi di vertice, attraverso il continuo monitoraggio delle funzioni dell'ente, dei dati relativi ai posti in dotazione organica, degli equilibri economico-finanziari e delle esigenze organizzative.

L'obbligo di adozione del piano dei fabbisogni di personale è confermato dall'articolo 6, comma 2, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che, a seguito delle modifiche apportate dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, prevede una nuova e più articolata disciplina, in base alla quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici e adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del fabbisogno, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste dalla vigente normativa. In sede di definizione del piano, le amministrazioni indicano la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo emanate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in data 08.05.2018, ai sensi dell'art. 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001 introdotto dal comma 3 del succitato art. 4 del D.lgs. n. 75/2017.

Le predette linee guida prevedono, in sintesi, che gli Enti, nell'ambito della propria autonomia organizzativa, adottano il piano dei fabbisogni in coerenza con l'attività di programmazione generale dell'Ente e in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel triennio di riferimento. In relazione alle esigenze organizzative, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente a fronte di situazioni nuove e non previste.

L'individuazione dei profili professionali dovrà essere coerente con le funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, delle responsabilità connesse a ciascuna posizione, il tutto finalizzato a definire un ordinamento professionale in linea con i principi di efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini ed in grado di perseguire gli obiettivi dell'Ente.

Una eventuale rimodulazione della dotazione organica deve essere definita nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione attualmente vigente e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che qualora siano individuate eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, sono tenute ad osservare le procedure previste dall'articolo 33 dello stesso decreto legislativo.

Con l'emanazione della legge n. 183/2011, c. d. Legge di Stabilità 2012, il legislatore ha apportato alcune modifiche all'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 ed ha chiamato le amministrazioni pubbliche ad effettuare annualmente una ricognizione sulle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale attraverso una verifica dell'assetto organizzativo esistente e delle proprie dotazioni organiche. A rafforzare i predetti principi di razionalizzazione della spesa pubblica, ha introdotto la sanzione per la quale le amministrazioni inadempienti non possono procedere ad assunzione o ad instaurare qualsivoglia rapporto di lavoro pena la nullità degli atti.

La condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, da contenere nei limiti della media relativa alla spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Si precisa, inoltre, che per la quantificazione degli oneri da destinare al fabbisogno assunzionale, occorre fare riferimento ad una serie di disposizioni che negli ultimi anni hanno continuamente modificato il quadro normativo di riferimento.

L'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, prevede che negli anni 2014 e 2015 gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di personale corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella del personale cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018.

Il comma 5-bis dello stesso articolo 3 ha inserito, dopo il comma 557 -ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: *«557 -quater. 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».*

L'art. 4, comma 3, del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78 ha integrato il disposto del terzo periodo dell'art. 3, comma 5, del su citato decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, con l'esplicito riconoscimento agli Enti locali della facoltà di recuperare le quote di turn over non utilizzate riferite a facoltà assunzionali del triennio precedente.

Con deliberazione n. 28 del 14.09.2015, la Sezione Autonomie ha chiarito che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni. Inoltre, ha precisato che, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

L'art. 16, comma 1-bis, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella Legge n. 160/2016, il quale ha previsto, a favore dei Comuni con popolazione da 1.001 a 10.000 abitanti, l'innalzamento delle ordinarie facoltà assunzionali per il personale non dirigente fino al 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, valevoli per gli anni 2016-2017-2018, a condizione che 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 D. Lgs. n. 267/2000.

A partire dall'anno 2019, per la determinazione delle capacità assunzionali, occorre fare riferimento nuovamente alla disciplina dettata dall'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, in base al quale si prevede che *"a decorrere dall'anno 2018"* (decorrenza spostata all'anno 2019 per effetto del comma 228 dell'art. 1 della legge n. 208/2015) gli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di personale corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella del personale cessato nell'anno precedente.

Per quanto attiene il concetto di *"spesa di personale"*, risultano pienamente in vigore le indicazioni fornite dalla circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 del 17.02.2006 che, per questi aspetti, è considerata ancora come punto di riferimento. La circolare prevede le seguenti voci di riduzione della spesa per il personale: oneri per le assunzioni di personale appartenente a categorie protette, le spese per la formazione e per le missioni e la spesa finanziata con risorse provenienti da privati, da fondi di altri enti pubblici (es. ISTAT) e/o da fondi comunitari. Inoltre, come ribadito dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010, essa va considerata al netto degli oneri derivanti dai rinnovi dei contratti collettivi nazionali di lavoro intervenuti dopo l'anno 2004.

Sul punto si evidenzia che negli ultimi anni la magistratura contabile ha indicato una serie di voci di spesa che non devono essere considerate nel calcolo della spesa per la verifica sul rispetto del limite imposto dal citato comma 557 -quater dell'art. 1 della legge 296/2006 (Spesa di personale finanziata dalle Regioni per funzioni delegate, Assegni familiari, spese per assunzioni stagionali finanziate con i proventi del Codice della Strada, incentivi al personale finanziati da specifiche disposizioni di legge, ecc.).

NUOVO SISTEMA DI CALCOLO DELLE CAPACITA' ASSUNZIONALI

A partire dall'anno 2019, il legislatore ha introdotto nel nostro ordinamento una serie di disposizioni che hanno modificato in maniera rilevante la disciplina preesistente in materia pensionistica e conseguente applicazione del turn over, nonché per la determinazione della spesa da destinare alle capacità assunzionali.

In tale ambito, si ritiene opportuno, data l'importanza e la complessità delle materie in esame, riassumere le disposizioni di interesse per fornire un quadro complessivo per le assunzioni a tempo indeterminato, che tenga altresì conto sia delle regole e dei vincoli tutt'ora vigenti, che delle novità introdotte, da ultimo, dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019.

Con l'emanazione della Legge 28 marzo 2019 n. 26 di conversione del Decreto legge n. 4 del 28.01.2019, è stato introdotto, con le disposizioni inserite all'art. 14, un nuovo sistema pensionistico che consente il collocamento in pensione anticipata per coloro che raggiungono Quota 100 per il triennio 2019-2021 ovvero per coloro che hanno raggiunto l'età anagrafica di almeno 62 anni e hanno maturato 38 anni di contributi.

In fase di conversione del predetto decreto legge è stato inserito l'art. 14-bis, con il quale il legislatore, per evitare lo svuotamento degli organici degli Enti pubblici che potrebbe creare grandi difficoltà nel garantire la corretta funzionalità dei servizi istituzionali, ha previsto che, per il triennio 2019-2021, nel

rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria, gli Enti Locali possono 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.

Con il medesimo art. 14-bis, inoltre, si prevede che a decorrere dall'anno 2019 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni mediante l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali, vigenti nel periodo di riferimento, maturate nel quinquennio precedente e non più nel triennio precedente.

L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, convertito nella Legge n. 58/2019, ha introdotto delle rilevanti modifiche alle capacità assunzionali, che si sostanzia principalmente nei seguenti provvedimenti:

- introduzione di un nuovo meccanismo del turn-over legato alle cessazioni di personale con autorizzazione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- i Comuni che, di contro, si troveranno ad avere il rapporto sopra indicato superiore al valore soglia, dovranno adottare un percorso di graduale riduzione annuale di tale rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia previsto, anche applicando un turn over inferiore al 100%, fermo restando che, a decorrere dal 2025, i Comuni che continueranno ad avere un rapporto superiore al medesimo valore soglia applicheranno un turn over pari al 30% fino al raggiungimento di tale limite;

In merito alle citate disposizioni, si rileva che l'applicazione dei nuovi meccanismi assunzionali è subordinata all'emanazione del prescritto decreto ministeriale.

In data 11 dicembre scorso, da un incontro tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, è scaturito un documento che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, che prevede incrementi alle assunzioni per i comuni che si trovano in situazione di valori virtuosi nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti.

In base a specifica richiesta avanzata dall'ANCI, al fine di rendere coerente il decreto attuativo della predetta norma con le esigenze espresse dagli Enti Locali, il Governo ha presentato un emendamento al disegno di legge recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2020 e bilancio pluriennale per il triennio 2020-2022", che prevede alcune modifiche al comma 2, dell'articolo 33, del decreto-legge n. 34/2019.

Il comma 853 della legge n. 160 del 27.12.2019, Legge di bilancio 2020, ha introdotto un nuovo valore soglia superiore a quello definito in prima applicazione, mediante il quale viene a determinarsi un valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una

spesa di personale eccedente la predetta soglia, c.d. “soglia di virtuosità”.

Nel predetto schema di Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, erano già state recepite le modifiche all'art. 33 inserite nella legge di bilancio 2020 e sono state definite le modalità operative per la corretta applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che dovrebbero entrare in vigore a partire dal 1° gennaio 2020.

In particolare, si prevede una nuova definizione di spesa di personale da considerare ai fini del calcolo della percentuale (Art. 2), sono state individuate le fasce demografiche dei comuni per l'applicazione della percentuale di riferimento (Art. 3), i valori soglia, c.d. “valori di virtuosità”, per fascia demografica, entro i quali è possibile integrare le capacità di spesa per nuove assunzioni (Art. 4) nell'ambito dei valori percentuali inseriti nella Tabella 2 del successivo art. 5, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica (Art. 6).

In definitiva, il piano triennale del fabbisogno di personale deve essere redatto nel rispetto della disciplina contenuta nel Decreto Ministeriale e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la “dotazione” di spesa potenziale derivante dai limiti di spesa normativamente previsti ovvero alla spesa media relativa al triennio 2011/2013 di cui all'art. 557-quater della legge n. 296/2006. L'art. 7 del citato D.M. precisa che, per i comuni in possesso dei requisiti per l'incremento della spesa, *“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 dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006 n. 296.”*

Secondo l'orientamento dell'ANCI, espresso nella nota di lettura delle norme contenute nella legge n. 58/2019, di conversione del D.L. n. 34/2019, le nuove disposizioni contenute nel comma 2 dell'art. 33 sopra analizzate si applicano SOLO A DECORRERE DALLA DATA STABILITA DA UN FUTURO DECRETO ATTUATIVO. Nel commento all'intero articolo c'è infatti scritto: *La nuova disciplina non è immediatamente applicabile, in quanto è previsto un decreto ministeriale attuativo, attualmente in discussione in Conferenza Stato Città ed autonomie locali.*

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022

La Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, nell'incontro del 30 gennaio scorso, ha stabilito che la decorrenza delle nuove regole del decreto attuativo del D.L. n. 34/2019 sarà dal 20 aprile 2020 e non più dal 1° gennaio. Da tale rinvio si desume che la programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2020, anche in considerazione del fatto che il bilancio di previsione per il corrente esercizio finanziario deve essere approvato entro il 31.03.2020, deve essere definita nel rispetto delle vecchie regole secondo le quali le assunzioni possono essere effettuate entro il 100% del costo delle cessazioni dell'anno precedente, con in aggiunta i resti assunzionali dell'ultimo quinquennio come previsto dall'articolo 3, commi 5 e seguenti, del D.L. 90/2014.

Considerato che è in fase di definizione il bilancio di previsione per l'anno 2020 e il bilancio pluriennale 2020/2022, si rende necessario procedere alla definizione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio di riferimento, strettamente necessario a soddisfare alcune esigenze organizzative in alcuni

ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente.

Nella Direzione strategica del 19.02.2020, l'Amministrazione comunale e i dirigenti hanno rappresentato la necessità di definire in tempi brevi un piano occupazionale per il triennio 2020/2022 strettamente necessario a soddisfare alcune esigenze organizzative in alcuni ambiti particolarmente rilevanti per le politiche pubbliche dell'Ente, applicando la disciplina in materia di determinazione delle facoltà assunzionali, attualmente vigente, contenuta nell'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114, e nell'art. 14-bis della Legge 28 marzo 2019, n. 26, di conversione del Decreto legge n. 4 del 28.01.2019.

Nella stessa seduta, si è preso atto delle posizioni e dei profili professionali attualmente vacanti in dotazione organica e di quelli che si renderanno vacanti durante l'anno 2020, hanno definito il piano dei fabbisogni per l'anno 2020 con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, al fine di garantire in tempo utile la copertura dei posti ritenuti di fondamentale importanza per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza delle unità organizzative dei vari settori e per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente. Contestualmente, si è concordato che, a seguito pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del Decreto Ministeriale, definito nella seduta del 11.12.2019 in sede di Conferenza Stato – Città ed Autonomie Locali ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge, n. 34/2019, si procederà ad effettuare eventuali integrazioni al piano dei fabbisogni nel rispetto della disciplina contenuta nello stesso D.M.

L'attuale dotazione organica presenta un organico di 157 unità distribuite nell'assetto organizzativo dell'Ente, delineato in n. 5 dipartimenti, quali unità organizzative di massima dimensione e rientranti nell'Area della dirigenza. A fronte della predetta consistenza della dotazione organica, attualmente risultano in servizio, per pensionamenti e per cessazioni a vario titolo, n. 117 dipendenti, di cui n. 14 unità che hanno già presentato domanda di pensione per anzianità contributiva.

Tale situazione presenta gravi e notevoli difficoltà nell'assicurare i servizi istituzionali che gli Enti locali devono garantire al cittadino – utente. Basti pensare che attualmente la gestione e la direzione del 1° e del 2° Dipartimento sono affidati con incarico *ad interim* a dirigenti dell'Ente, mentre la reggenza del 4° e del 5° Dipartimento è affidata a personale con rapporto di lavoro a tempo determinato in applicazione dell'art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/2000.

Le difficoltà nella gestione dei servizi di competenza delle varie strutture organizzative si rileva, in maniera evidente dagli allegati alla presente relazione con la lettera "E", con il quale viene illustrata la dotazione organica dell'Ente, con le unità assegnate ai dipartimenti e ai vari servizi presenti nelle unità organizzative di primo livello. In tale ambito si è proceduto alla soppressione di un posto di categoria D, posizione giuridica D3, ai sensi dell'art. 12 del CCNL 21.05.2018.

Nella Direzione strategica il dirigente del 3° Dipartimento ha evidenziato che durante l'anno in corso sono previste le cessazioni per collocamento in quiescenza di n. 4 unità. In particolare è prevista la cessazione di n. 2 dipendenti di categoria "D", di cui una unità addetta al rilascio dei titoli paesaggistici, e pertanto è stata rappresentata la necessità di procedere alla sostituzione di tali figure tecniche per garantire la funzionalità dei servizi di competenza.

In base alle linee direttive dell'Amministrazione comunale e tenendo conto delle esigenze rappresentate

nella Direzione strategica, si è proceduto alla definizione del piano triennale dei fabbisogni, per il quale si è ravvisata la necessità di destinare le facoltà assunzionali che matureranno con la cessazione dal servizio previste per l'anno 2020, al finanziamento della spesa necessaria alle assunzioni come illustrato nell'allegato "B", al fine di garantire la massima funzionalità dei servizi di competenza delle predette unità organizzative.

Sul punto, si evidenzia che, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, questo Ente, con delibera di G.C. n. 173 del 01.06.2017, ha proceduto all'assunzione di un lavoratore di categoria D ai fini della copertura della quota d'obbligo riservata alle categorie protette ex art. 18 della legge n. 68/1999. Tale assunzione deve essere considerata neutra rispetto ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013. Inoltre, si precisa che tale assunzione non rientra tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.

Con determinazione dirigenziale n. 161 del 05.02.2020 si è preso atto delle dimissioni del dipendente di categoria D, assunto per la copertura della quota riservata alle categorie protette ai sensi dell'art.18 della legge 12 marzo 1999, n.68, mediante procedura selettiva. Tale figura non rientra nel calcolo delle capacità assunzionali per turn over, in quanto attiene alle assunzioni obbligatorie previste dalla normativa, che possono essere effettuate anche in assenza di capacità assunzionali.

Pertanto, occorre procedere, comunque, all'assunzione di una figura appartenente alle categorie protette per garantire la copertura della quota d'obbligo. Per tali finalità, si propone la copertura di un posto di categoria B nell'ambito del 2° Dipartimento per la sostituzione di personale collocato in pensione, in quanto la quota d'obbligo può essere soddisfatta con l'assunzione di una categoria protetta, indipendentemente dalla categoria professionale nella quale il dipendente viene inquadrato.

PIANO OCCUPAZIONALE PER L'ANNO 2020 PER RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

Con varie circolari indirizzate alle Amministrazioni dello Stato, ma che devono ritenersi valide per tutte le pubbliche amministrazioni, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha formalizzato precise indicazioni sulle modalità e sui vincoli legislativi nella fase di redazione del programma del fabbisogno di personale, indicazioni che anche gli enti Locali devono recepire nel rispetto dei principi di efficacia ed economicità della spesa pubblica.

In tale ambito viene precisato che la programmazione del fabbisogno non deve limitarsi solamente a individuare i posti della dotazione organica che vanno ricoperti a tempo indeterminato. È già possibile infatti in tale ambito sottolineare ed evidenziare le esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi nel corso dell'anno. Ricordiamo che l'istituto del lavoro flessibile è previsto dall'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e dall'art. 92 del D.lgs. n. 267/2000, che ne prevedono l'utilizzo solo per esigenze temporanee o eccezionali.

In riferimento a tale tipologia contrattuale, viene ricordato che il comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, come modificato dall'articolo 11, comma 4bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ha stabilito che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni pubbliche in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art.

1 della legge n. 296/2006 possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 100 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Su tale materia, si evidenzia che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL.

Nell'anno 2020 si rende necessario procedere ad assunzioni con rapporto di lavoro a tempo determinato per esigenze di carattere temporanee o eccezionale.

Per quanto attiene alla stipulazione dei contratti a tempo determinato di cui alla normativa in esame, è stato verificato che nell'anno 2009, il Comune di Sorrento ha sostenuto una spesa per rapporti di lavoro flessibile pari ad € 552.155,56, come determinato con delibera di Giunta comunale n. 164/2014. In relazione a quanto sopra, si precisa che con la sottoscrizione del CCNL in data 21.05.2018 per il comparto Funzioni locali, si è proceduto all'aumento della retribuzione tabellare dei pubblici dipendenti e, pertanto, a decorrere dall'anno 2018, anche la spesa del personale per il lavoro flessibile subisce un incremento dovuto ai predetti aumenti contrattuali.

Atteso che la Sezione di controllo Umbria della Corte dei Conti, con la delibera n. 121 del 13.09.2018, ha precisato che è consentito agli enti soggetti al patto di stabilità di considerare la spesa di personale di competenza per l'anno 2009 al netto degli oneri derivanti dagli intervenuti contratti collettivi nazionali, proprio in relazione al profilo della mancanza di discrezionalità dell'amministrazione locale nel riconoscere gli emolumenti aventi origine nei c.d. rinnovi contrattuali ovvero il loro essere non affatto riconducibili ad una "volontà" dell'ente locale finalizzata ad espandere la spesa per il personale, non può che determinare l'esclusione della computabilità di tali oneri nel limite di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, D.L. n. 78/2010.

Per la corretta applicazione dei sopra esposti principi, si è proceduto ad integrare la spesa storica per lavoro flessibile di un importo di € 19.215, pari al 3,48% per gli aumenti contrattuali imposti dal CCNL 21.05.2018. A seguito di tale incremento il fondo destinato alle assunzioni per rapporti di lavoro flessibile viene determinato in un importo di € 571.370,57.

Si precisa che tali somme devono essere decurtate della spesa di € 304.524,34 destinata alle stabilizzazioni programmate ed effettuate nell'anno 2018 per n. 9 unità con rapporto di lavoro a tempo pieno e, pertanto, nell'anno 2020 il Comune di Sorrento dispone di facoltà assunzionali per rapporti di lavoro flessibile per un importo complessivo pari ad € 266.846,23. Tali risorse possono essere utilizzate per rapporti di lavoro a tempo determinato per le varie tipologie contrattuali indipendentemente da come utilizzate nell'anno 2009.

Nell'anno 2020, la Conferenza dei Servizi ha confermato il piano dei fabbisogni di personale a tempo determinato già programmato in anni precedenti, relativamente alla copertura dei posti vacanti in dotazione organica e indispensabili a garantire la direzione dei dipartimenti, con riferimento al 4° e al 5° Dipartimento, mediante contratto di lavoro a tempo determinato in applicazione della disciplina contenuta nell'art. 110 – comma 1 – del D.lgs. n. 267/2000.

Il dirigente del 3° Dipartimento ha evidenziato la necessità, altresì, di prorogare il rapporto di lavoro con

una unità di categoria "A" con profilo professionale di "Operatore servizi tecnici" con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo pieno, al fine di garantire la realizzazione delle attività manuali e operative collegate alla manutenzione del territorio.

L'Amministrazione comunale di concerto con il Dirigente del Corpo di Polizia Municipale ha rappresentato la necessità di intensificare la presenza sul territorio di personale nell'area di vigilanza per il periodo estivo, come del resto avviene da anni, che, per le particolari peculiarità del Comune di Sorrento di "Paese ad alta vocazione turistica", per garantire la massima funzionalità del servizio di vigilanza e il controllo della sicurezza urbana sul territorio comunale per il periodo estivo, durante il quale si verifica una presenza di turisti che raggiunge una densità demografica di particolare rilevanza.

Per l'anno 2020 si prevede il reclutamento di N. 10 agenti della polizia municipale con rapporto di lavoro a tempo determinato per un periodo di sei mesi e a tempo pieno con prestazione lavorativa diversificata e articolata in relazione alle esigenze organizzative che si presentano durante la stagione turistica. Il reclutamento avviene nell'ordine mediante utilizzo della graduatoria di merito relativa al concorso pubblico per la copertura dei posti di istruttori di vigilanza a tempo determinato approvata con determinazione dirigenziale n. 252 del 22.02.2018 e quindi mediante utilizzo della graduatoria formulata in base agli esiti di procedura selettiva pubblica.

Inoltre, l'Ente ha ravvisato l'esigenza di confermare il contratto di lavoro biennale di portavoce di categoria "C" con contratto di lavoro a tempo determinato e a tempo parziale, con trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno a supporto e collaborazione dell'Ufficio di Staff del Sindaco, conferito con decreto sindacale n. 253/2015.

MODALITA' DI RECLUTAMENTO

Nella fase di attuazione del piano dei fabbisogni, l'Ente intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato.

Sul punto si rileva che con i commi da 147 a 150 dell'art. 1 della legge n. 160 del 27.12.2019, Legge di bilancio 2020, il legislatore è intervenuto di nuovo sull'utilizzo delle graduatorie espletate mediante pubblici concorsi. In particolare, risulta modificato il precedente orientamento sulla validità delle graduatorie prevista dai commi 361 e seguenti dell'art. 1 della legge n. 147/2018, legge di bilancio 2019, introducendo di nuovo la possibilità di scorrere le graduatorie dei concorsi approvati nell'anno 2019 e abrogando, al comma 148, le disposizioni previste dalla citata legge di bilancio 2019. Con il comma 149 vengono modificati i tempi di validità delle graduatorie fissati dall'art. 35, comma 5-ter, del D.lgs. n. 165/2001, riducendo gli stessi da tre anni a due anni. Con il comma 147 vengono modificati i termini di proroga delle graduatorie approvate dal 2011 in poi (quelle originate fino all'anno 2010 perdono quindi per sempre la loro efficacia), con un meccanismo a scalare, corredato, per le graduatorie più datate, da condizioni e procedure aggiuntive. In particolare, si prevede:

- alla lettera a), che le graduatorie dei concorsi approvate nell'anno 2011 per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del D.lgs. n. 165/2001, sono utilizzate fino al 30.03.2020, previa frequenza obbligatoria di corsi di formazione e previo superamento di un apposito esame colloquio diretto a verificare la perdurante idoneità;
- alla lettera b), che le graduatorie dei concorsi approvate negli anni dal 2012 al 2017 sono

utilizzabili fino al 30.09.2020;

- al comma c) la validità delle graduatorie approvate negli anni 2018 e 2019 sono utilizzabili entro tre anni dalla loro approvazione;

Per quanto riguarda per la copertura dei posti vacanti in dotazione organica, si rileva che il D.lgs. n. 75/2017 ha introdotto, in aggiunta alle procedure previste dall'art. 35 e dall'art. 52 del D.lgs. n. 165/2001 e nell'ambito della programmazione dei fabbisogni per il triennio 2018-2020, nuovi strumenti finalizzati al reclutamento di personale. In particolare, l'art. 20 prevede un piano di *stabilizzazione* per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori con rapporto di lavoro determinato che hanno maturato specifici requisiti indicati dallo stesso art. 20 al 31.12.2017, con esclusione del personale assunto ai sensi dell'art. 90 e dell'art. 110 del D.lgs. n. 267/2000.

L'art. 22, comma 15, dello stesso D.lgs. n. 75/2017 prevede la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate esclusivamente al personale di ruolo. Tali selezioni devono avvenire nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Inoltre, è importante sottolineare che il numero dei posti riservati non può superare il 20% di quelli previsti nel piano dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.

Con una nota del 18 febbraio 2020, l'ANCI ha illustrato le principali novità, di interesse per i Comuni, approvate nell'ambito della conversione in legge, del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, cosiddetto Milleproroghe, in corso di pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale. Tra le novità più rilevanti si segnalano le disposizioni contenute:

- > nell'art. 17, comma 1- *bis*), che consentono agli enti locali, che intendano procedere ad assunzioni in attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, del TUEL, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;
- > nell'art. 1, commi 1, 1-*bis*), con il quale viene prorogato il termine di applicazione delle disposizioni in materia di stabilizzazioni di personale al 31 dicembre 2021, consentendo dunque le assunzioni in base alla normativa specifica e cioè l'articolo 20, comma 1, lettera c), del d. lgs. n. 75/2017. Conseguentemente viene differito al 31 dicembre 2020 il termine temporale entro cui si deve conseguire il requisito relativo all'anzianità di servizio;
- > nell'art. 1, comma 1-*ter*), *con il quale viene estesa al triennio 2020 - 2022 la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo; la percentuale dei posti per tali procedure selettive riservate è elevata (dal 2020) al 30 per cento dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria;*
- > nell'art. 18-*ter* che fornisce una norma di interpretazione autentica per dirimere una importante questione interpretativa conseguente ad alcune pronunce giurisdizionali che avevano assimilato i contratti per il personale di staff all'ordinaria disciplina dei contratti a tempo determinato, con la conseguenza di assoggettarli ad una durata massima di 36 mesi, in contrasto con gli orientamenti consolidati della prassi e della Corte dei Conti. Con la predetta disposizione viene chiarito che tali contratti possono essere stipulati fino alla scadenza del mandato elettivo del Sindaco.

Alla luce delle disposizioni sopra richiamate, l'Ente intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa, con particolare riferimento a quanto disposto:

- a) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberanti del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- b) dall'art. 1, comma 147, della legge n. 160 del 27.12.2019, che prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide già approvate dall'Ente;
- c) dall'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017, secondo cui una percentuale di posti in misura pari al 20% di quelli messi a concorso può essere destinato al personale in servizio, mediante procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate esclusivamente al personale di ruolo in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
- d) dall'art. 20 del citato D.lgs. n. 75/2017, in base al quale si prevede la possibilità di stabilizzare il personale che ha svolto almeno trentasei mesi di lavoro presso l'Ente, nel periodo dal 01.01.2010 al 31.12.2017, con rapporto di lavoro determinato e che hanno maturato specifici requisiti indicati dallo stesso art. 20.

Sul punto, si rileva che, in ottemperanza alle disposizioni inserite all'art. 30 e all'art. 34/bis del D.lgs. n. 165/2001, le pubbliche amministrazioni, in caso di assunzioni dall'esterno, devono attivare una preventiva procedura di mobilità volontaria, mediante passaggio diretto di dipendenti di altre pubbliche amministrazioni, e di mobilità per ricollocazione del personale in disponibilità, previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberanti del personale pubblico per la verifica di eventuale personale in disponibilità inquadrato nella stessa categoria e profilo professionale.

L'art. 3 della legge n. 56 del 19.06.2019, c.d. Legge Concretezza, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, ha introdotto importanti misure di semplificazione nell'ambito delle procedure concorsuali, con particolare riferimento al comma 8, in base al quale nel triennio 2019-2021 le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001. Il comma 9 del medesimo articolo interviene nell'ambito delle procedure di mobilità obbligatoria ex artt. 34 e 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, riducendo i tempi, che le amministrazioni devono attendere prima di procedere all'avvio della procedura concorsuale, da due mesi a quarantacinque giorni.

RIDETERMINAZIONE DELL'ORGANIGRAMMA E DELLA DOTAZIONE ORGANICA

Come illustrato in premessa, in base alle linee di indirizzo formalizzate con il Decreto 8 maggio 2018, le pubbliche amministrazioni, nella predisposizione del piano dei fabbisogni, curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane e, in tale ambito, indicano 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, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. A riguardo, viene precisato che il limite potenziale massimo di spesa è quello determinato in base all'art. 1, comma 557-quater, della legge 296/2006, ovvero la spesa di personale calcolata sulla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013.

Con delibera di Giunta comunale n. 21 del 18.01.2019, come integrata con DGM n. 126 del 16.05.2019 e con DGM n. 232 del 12.10.2019, recante la Programmazione triennale 2019/2021 del fabbisogno di personale e il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 per il reclutamento di personale con rapporto a tempo indeterminato si è provveduto alla rideterminazione della dotazione organica recante il fabbisogno dotazionale complessivo, articolato per categorie e profili professionali con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale.

Con delibera di Giunta comunale n. 127 del 16.05.2019, l'Amministrazione comunale ha approvato il Regolamento sull'Ordinamento generale dei Servizi e Uffici, confermando il vigente organigramma, articolato in cinque Dipartimenti quali strutture di massima dimensione dell'Ente.

Con deliberazione giuntale n. 289 del 23.12.2019, l'Amministrazione comunale ha proceduto alla rideterminazione dell'assetto organizzativo del Comune di Sorrento, relativamente alla distribuzione di alcuni servizi nell'ambito dell'area amministrativa e dell'area finanziaria, ferma restando la consistenza della dotazione organica approvata con la succitata deliberazione giuntale n. 232/2019.

Con il piano dei fabbisogni programmato per l'anno 2020, si è proceduto ad effettuare la rideterminazione della dotazione organica mediante la riduzione di un posto di categoria D, posizione giuridica ed economica "D3", in base a quanto disposto dall'art. 12, comma 4, del CCNL del 21.05.2018 e comunque in coerenza con il piano dei fabbisogni definito per l'anno 2020, come illustrata in dettaglio nell'allegato "E". Nell'allegato "F" viene riportata la tabella con la quale viene attestata il contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata.

A riguardo si precisa che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 è stato determinato in un importo pari ad € 5.993.510,88, al netto delle componenti relative agli aumenti contrattuali a partire dall'anno 2004, come indicato dal comma 7 dell'art. 14 del D.L. 78/2010. La spesa teorica della dotazione organica è stata determinata, per analogia di calcolo, con le stesse modalità e gli stessi criteri utilizzati nella quantificazione della spesa 2011/2013.

Si rappresenta, altresì, che, in merito alla ricognizione prescritta dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, si è proceduto all'accertamento delle condizioni di eccedenze e soprannumero di personale. In tale ambito, si rileva che non sussistono situazioni di soprannumerarietà di personale, anche temporanea, nell'ambito dei contingenti relativi alle singole posizioni economiche delle aree funzionali e di livello apicale e che, non risultano, con riferimento alle esigenze funzionali e finanziarie, eccedenze di personale.

CONCLUSIONI

Sulla scorta delle linee di indirizzo espresse nella Conferenza dei Servizi, si è proceduto ad elaborare le tabelle, che si allegano alla presente, con le quali viene rappresentato il fabbisogno di personale necessario a garantire un'adeguata gestione dei servizi, con contestuale determinazione delle facoltà assunzionali da utilizzare nel triennio di riferimento con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato per l'anno 2020, come di seguito descritte:

- > la tabella riportata nell'allegato "A", recante la determinazione della spesa disponibile per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato, quantificata sulla spesa del personale cessato

dal servizio nel biennio 2018/2019 e sulla spesa del personale che cesserà dal servizio a partire dal 01.01.2020, fermo restando che le assunzioni correlate alla spesa del personale che cesserà dal servizio nell'anno corrente saranno effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over; nella tabella riportata nell'allegato "A", vengono rappresentate, altresì, le modalità di finanziamento destinate alle assunzioni nell'anno 2020, nel rispetto delle capacità assunzionali maturate e in base al programma riportato nel successivo allegato "B";

- > la tabella riportata nell'allegato "B", con la quale vengono evidenziate le esigenze di personale da assumere a tempo indeterminato e a tempo determinato per poter meglio fronteggiare tutte le attività di competenza dei vari settori;
- > la tabella riportata nell'allegato "C", con la quale vengono riportate le disponibilità finanziarie per i rapporti di lavoro a tempo determinato e per i rapporti di lavoro flessibile relative alle assunzioni stagionali;
- > la tabella riportata nell'allegato "D", con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2020, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;
- > la tabella riportata nell'allegato "E", nel quale viene riportata la rideterminazione della dotazione organica, recante il fabbisogno totale dei posti in organico in n. 156 unità, classificati per profilo e per categoria e definita in coerenza con il piano delle assunzioni programmato con il presente provvedimento;
- > la tabella con il prospetto indicato nell'allegato "F" recante l'accertamento del contenimento della spesa teorica della dotazione organica e il rispetto dei vincoli finanziari imposti dal comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/1997, in ossequio alle linee direttive formulate nella direttiva del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione con decreto del 08/05/2018.

Dalla lettura delle numerose disposizioni dettate in materia di assunzioni di personale da parte degli enti locali, si rileva che per poter procedere a nuove assunzioni, bisogna verificare il possesso delle seguenti condizioni:

1. La spesa del personale deve essere stata per gli enti che erano assoggettati al patto di stabilità nell'ultimo anno inferiore a quella media del triennio 2011/2013 (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
2. Approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale (art.6 del D.Lgs. n.165/2001 e art. 91 del TUEL) e attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
3. Approvazione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
4. Attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014),
5. Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni.



Tenendo conto della tempistica programmata, si evidenzia che la spesa del personale da sostenere per l'anno 2020, comprensiva delle assunzioni da effettuare a tempo indeterminato, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio di previsione per l'anno 2020. Tale spesa, esclusi gli oneri da non considerare, rientra nel tetto di spesa relativo alla media del triennio 2011/2013 e, quindi, risulta rispettosa della disciplina dettata dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Si precisa, altresì, che, prima della formale adozione degli atti di competenza dell'Amministrazione comunale, occorre acquisire il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ai fini del controllo sulla compatibilità dei costi derivanti dalle assunzioni con i vincoli di bilancio, nonché per la certificazione dei relativi oneri.

Tutto ciò premesso, si rimette alla S.V. per ogni conseguente determinazione.

IL DIRIGENTE
Dott. Donato Sarno

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

IL SINDACO

Letta e richiamata l'allegata relazione istruttoria, trasmessa dal Dirigente del Servizio Personale, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale;

Premesso che

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;
- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs 267/2000, prevede che gli enti 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;
- l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che recita: "a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 3 comma 120 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. 6 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 4, comma 1, del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che ha introdotto una nuova disciplina in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale, in base alla quale 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 con Decreto Ministeriale, previa intesa in sede di Conferenza Unificata;

Letto e richiamato il Decreto 8 maggio 2018 emanato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, recante le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" di cui all'art. 6-ter del [D.Lgs. n. 165/2001](#), introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della Legge n. 183/2011, ha introdotto dal 01.01.2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Visto:

- l'art. 35, comma 4, del D.lgs. n. 165/2001, secondo il quale: "*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4*";
- l'art. 34 bis, ai sensi del quale le procedure concorsuali previste dal presente atto potranno essere attivate decorsi quarantacinque giorni dalla comunicazione ai soggetti di cui all'articolo 34, commi

2 e 3, dello stesso decreto legislativo, al fine dell'assegnazione eventuale di personale collocato in disponibilità, comunicazione, che non deve essere effettuata nelle ipotesi di mobilità volontaria disciplinata dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001 come precisato dal Dipartimento della funzione pubblica con nota 1440/9/Sp del 17/3/2003;

- l'art. 3 della legge n. 56 del 19.06.2019, che al comma 8 dispone che, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;

Dato Atto che con delibera di Giunta comunale n. 21 del 18.01.2019 è stato approvato il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 e il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019 per il reclutamento di personale con rapporto a tempo indeterminato e a tempo determinato nel rispetto della disciplina introdotta dall'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, N. 165, utilizzando le facoltà assunzionali maturate sulle disponibilità della spesa del personale cessato negli anni precedenti, come disposto dall'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n. 114;

Rilevato che, con l'entrata in vigore della Legge 28 marzo 2019 n. 26, di conversione del Decreto legge n. 4 del 28.01.2019, il legislatore ha introdotto, con le disposizioni inserite all'art. 14, un nuovo sistema pensionistico che consente il collocamento in pensione anticipata per coloro che raggiungono Quota 100 per il triennio 2019-2021 ovvero per coloro che hanno raggiunto l'età anagrafica di almeno 62 anni e hanno maturato 38 anni di contributi e che legislatore, in fase di conversione del predetto decreto legge ha inserito l'art. 14-bis, con il quale, per evitare lo svuotamento degli organici degli Enti pubblici, ha previsto che, per il triennio 2019-2021, gli Enti Locali possono procedere ad assunzioni di personale nella misura del 100% della spesa del personale cessato e possono 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;

Dato atto che, alla luce di quanto sopra illustrato, con deliberazione di Giunta comunale n. 126 del 16.05.2019, come integrata e modificata con DGM n. 232 del 12.10.2019, si è ravvisata la necessità di aggiornare il piano dei fabbisogni di personale di cui alla citata DGM n. 21 del 18.01.2019, utilizzando gli spazi assunzionali disponibili a seguito delle cessazioni previste nell'anno 2019 e nell'anno 2020, al fine di consentire un efficace turn over già nell'esercizio finanziario in cui si verificano le cessazioni;

Considerato che è in fase di definizione il bilancio di previsione 2020/2022 e che in tale ambito si ravvisa la necessità, in base alle linee di indirizzo sopra richiamate per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale di cui al predetto Decreto 08.05.2018, di procedere:

- ad un aggiornamento del piano delle assunzioni per il triennio 2020/2022 con il quale individuare le assunzioni da effettuare nel periodo di riferimento strettamente necessarie a far fronte a precise e inderogabili esigenze di servizio rappresentate dalle strutture organizzative apicali;
- alla verifica della consistenza della vigente dotazione organica, tenendo conto del fabbisogno di personale previsto per il prossimo triennio, dei servizi erogati e da erogare, delle risorse disponibili e delle limitazioni legislative;

Vista la vigente disciplina in materia di assunzioni, con particolare riferimento alle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito nella legge 11 agosto 2014, n.

114, in base al quale, per gli anni 2019 e 2020, i comuni con popolazione oltre i mille abitanti soggetti al patto di stabilità nell'anno 2015 possono procedere all'assunzione di personale a tempo indeterminato nel limite del 100% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, c.d. Decreto Crescita, convertito nella Legge n. 58/2019, con il quale è stata introdotta una nuova disciplina per la determinazione delle capacità, che si sostanzia principalmente nella revisione del meccanismo del turn-over, mediante la previsione per gli Enti locali di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato 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, individuato con apposito decreto ministeriale;

Dato atto che in data 11 dicembre 2019, da un incontro tra i tecnici dei Ministeri e la Conferenza Stato-Città, è scaturito un documento che contiene le norme attuative dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, che stabilisce la decorrenza delle nuove regole al 1° gennaio 2020 e che prevede incrementi alle assunzioni per i comuni che si trovano in situazione di valori percentuali di virtuosità nel rapporto tra spese di personale ed entrate correnti;

Rilevato che la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, nell'incontro del 30 gennaio scorso, ha stabilito che la decorrenza delle nuove regole del decreto attuativo del D.L. n. 34/2019 sarà dal 20 aprile 2020 e non più dal 1° gennaio;

Preso atto che, in base ad un preciso orientamento dell'ANCI, espresso nella nota di lettura delle norme contenute nella legge n. 58/2019, di conversione del D.L. n. 34/2019, le nuove disposizioni contenute nel comma 2 dell'art. 33 sopra analizzate si applicano solo a decorrere dalla data stabilita da un futuro decreto attuativo e che a tutt'oggi il predetto D.M. non è stato ancora pubblicato in Gazzetta Ufficiale;

Ritenuto, sulla scorta del predetto rinvio, che la programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2020, anche in considerazione del fatto che il bilancio di previsione per il corrente esercizio finanziario deve essere approvato entro il 31.03.2020, deve essere definita nel rispetto delle vecchie regole secondo le quali le assunzioni possono essere effettuate entro il 100% del costo delle cessazioni dell'anno precedente, con in aggiunta i resti assunzionali dell'ultimo quinquennio come previsto dall'articolo 3, commi 5 e seguenti, del D.L. 90/2014;

Posto in risalto che, nella Direzione Strategica del 19.02.2019, l'Amministrazione comunale e i dirigenti dell'Ente hanno rappresentato la necessità di definire in tempi brevi un piano occupazionale per il triennio 2020/2022, applicando la vigente disciplina sopra richiamata, e che in tale ambito sono state formalizzate le linee di indirizzo per la definizione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, al fine di garantire la copertura dei vuoti di organico in vari profili professionali che ogni anno sono determinati dal flusso incessante dei pensionamenti;

Posto in risalto che il comma 5-bis del predetto art. 3 del D.L. n. 90/2014 ha inserito, dopo il comma 557-ter dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente disposizione: «557-quater. *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*»;

Dato Atto che la spesa media del personale nel triennio 2011/2013, è stata di € 5.993.510,88 e che entro tale limite dovrà essere mantenuta la spesa del personale per il prossimo triennio 2020/2022;

Considerato che ai sensi dell'art. 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le pubbliche

amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato, fermo restando la possibilità di avvalersi delle forme contrattuali di lavoro flessibile previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla legge 122/2010 come modificato dall'art. 4, comma 102, della legge 12 novembre 2011, n. 183 e dall'art. 11, comma 4-bis, del Decreto Legge n. 90/2014, convertito con modificazioni nella legge n. 114/2014, ai sensi del quale a decorrere dall'anno 2011 le pubbliche amministrazioni possono avvalersi di personale con rapporto di lavoro flessibile nel limite del 50 per cento ovvero del 100% (per i soli comuni in regola con i vincoli di finanza pubblica) della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Rilevato che l'art. 16, comma 1-quater, del decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 stabilisce l'esplicita esclusione dal tetto alla spesa per il lavoro flessibile di cui al succitato comma 28 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010 degli incarichi a contratto conferiti ai sensi dell'art. 110, comma 1, del TUEL;

Atteso che la programmazione triennale del fabbisogno di personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro i limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

Considerato che con l'approvazione del piano dei fabbisogni si rende necessario procedere all'adeguamento della dotazione organica in coerenza con le nuove esigenze di funzionalità della struttura organizzativa e con l'individuazione delle posizioni dotazionali per categorie e profili professionali, fermo restando l'obbligo del contenimento della spesa teorica del personale inserito nella vigente dotazione organica come innanzi illustrato;

Dato atto che

- > con la citata delibera di Giunta comunale n. 232 del 12.10.2019 si è provveduto alla rideterminazione della dotazione organica articolata per categorie e profili professionali con individuazione dei posti necessari per ciascuna struttura apicale, che presenta un fabbisogno totale dei posti in organico pari a numero 157 unità;
- > con deliberazione giuntale n. 289 del 23.12.2019, l'Amministrazione comunale ha proceduto alla rideterminazione dell'assetto organizzativo del Comune di Sorrento, relativamente alla distribuzione di alcuni servizi nell'ambito dell'area amministrativa e dell'area finanziaria, ferma restando la consistenza della dotazione organica approvata con la succitata DGM n. 232/2019;

Tenuto conto che, con il piano dei fabbisogni programmato per il corrente anno, si è ritenuto di confermare l'attuale organigramma delineato in cinque dipartimenti e che in tale ambito si è proceduto ad effettuare la rideterminazione della dotazione organica che, a seguito soppressione di un posto di categoria D, posizione di primo accesso in D3, si sostanzia in un organico complessivo di n. 156 unità tra personale dirigente e personale non dirigente e attuando una riformulazione dei posti per categoria e profili professionali, come illustrato nell'**Allegato "E"**, in coerenza con il piano dei fabbisogni definito per l'anno 2020, fermo restando il rispetto del contenimento della spesa teorica della dotazione organica rideterminata, come riportato nell'**Allegato "F"**, rapportata al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 ai sensi del comma 557-quater dell'art. 1 della legge n. 296/19997;

Tenuto conto che, per la verifica delle eccedenze di personale in merito alla ricognizione prescritta

dall'art. 16 della legge di stabilità per il 2012, occorre sottolineare che il Comune di Sorrento da anni registra una carenza di personale di particolare consistenza, in quanto rispetto ai posti previsti nella vigente dotazione organica determinati in n. 156 unità, l'assenza di situazioni di soprannumero di personale o eccedenze di personale si rileva in modo inconfutabile dal fatto che attualmente risultano in servizio a tempo indeterminato n. 117 dipendenti con rapporto di lavoro a tempo pieno, di cui n. 14 unità che hanno già presentato domanda di collocamento in quiescenza per anzianità contributiva;

Valutata l'esigenza di dover confermare la programmazione del fabbisogno di personale per l'anno 2019, approvata con le deliberazioni giuntali sopra richiamate, che risultano attualmente in corso di realizzazione;

Ravvisata la necessità di procedere ad un aggiornamento delle facoltà assunzionali fissate dalla predetta programmazione e, contestualmente, predisporre il programma triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, composto dal piano delle assunzioni per la parte di competenza dell'anno in corso, nel rispetto dei limiti di personale previsti dalla dotazione organica e delle risorse finanziarie disponibili;

Ritenuto, in particolare, di dover procedere per l'esercizio finanziario 2020 all'integrazione del piano dei fabbisogni finalizzato prioritariamente all'implementazione dell'organico di personale assegnato:

- ai Servizi Sociali nell'ambito del 1° Dipartimento, mediante l'assunzione di n. 1 unità di categoria D a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, anche in considerazione del trasferimento in posizione di comando di una unità di personale di categoria "D", con profilo professionale di Istruttore direttivo area socio assistenziale, presso l'Azienda Speciale Consortile per i Servizi alla Persona "Penisola Sorrentina" denominata A.S.P.S., costituita dai Comuni dell'Ambito Territoriale N33;
- ai Servizi Culturali nell'ambito del 1° Dipartimento, mediante l'assunzione di n. 2 unità di categoria D a tempo parziale al 50% dell'orario a tempo pieno, in quanto n. 2 unità di personale nei Servizi Culturali sono stati collocati in quiescenza;
- al Servizio tecnico e tutela paesaggistica nell'ambito del 3° Dipartimento, mediante l'assunzione di n. 2 unità di categoria D con profilo professionale di Istruttore direttivo tecnico a tempo pieno, in quanto per il corrente è previsto il collocamento in quiescenza di n. 2 unità di pari categoria;
- al Servizio di viabilità nell'ambito del 2° Dipartimento, mediante l'assunzione di una figura di categoria C con profilo professionale di Istruttore di vigilanza con rapporto di lavoro a tempo pieno avvalendosi della disciplina finalizzata alle stabilizzazioni del personale a tempo determinato ai sensi dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017, in quanto un dipendente del servizio in parola ha chiesto le dimissioni dal servizio per assunzione in categoria superiore presso altre Ente locale;

Precisato che, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, nel piano dei fabbisogni di personale è prevista l'assunzione di una figura appartenente alle categorie protette per garantire la copertura della quota d'obbligo, finalizzata alla copertura di un posto di categoria B nell'ambito del 2° Dipartimento per la sostituzione di personale collocato in pensione, dando atto che tale assunzione deve essere considerata neutra rispetto ai vigenti divieti di nuove assunzioni, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D.L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013 e, pertanto, la stessa non rientra né tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006 e s.m.i.;

Esaminate le tabelle allegate alla succitata relazione istruttoria, parte integrante del presente atto, dalle quali si rileva il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, con relativo aggiornamento

del piano delle assunzioni per l'anno 2020, e ritenuto lo stesso conforme alle esigenze rappresentate dai dirigenti e concordate con l'Organo politico per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

Evidenziato che l'Amministrazione comunale, nella fase di attuazione della programmazione del fabbisogno, intende avvalersi delle procedure di reclutamento previste dalla vigente normativa per assunzioni con contratto a tempo indeterminato, con particolare riferimento a quanto disposto:

- a) dall'art. 35 del D.lgs. n. 165/2001, che prevede la copertura dei posti vacanti mediante procedure selettive con accesso dall'esterno;
- b) dall'art. 1, comma 147, della legge n. 160 del 27.12.2019, che, al fine di rendere più snelle le procedure assunzionali e realizzare in tempi brevi l'auspicato turn over del personale cessato, prevede la possibilità di utilizzo delle graduatorie valide già approvate dall'Ente e, comunque, tenendo conto delle disposizioni contenute nell'art. 17, comma 1- *bis*), aggiunto in sede di conversione legge del decreto-legge 30 dicembre 2019, n. 162, cosiddetto Milleproroghe, che consentono agli enti locali di procedere allo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, del TUEL;
- c) dall'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, comma 1-*ter*), del Decreto Milleproroghe, secondo cui una percentuale di posti in misura pari al 20% di quelli messi a concorso può essere destinato al personale in servizio, mediante procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate esclusivamente al personale di ruolo in possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;
- d) dall'art. 20 del citato D.lgs. n. 75/2017, come modificato dall'art. 1, commi 1, 1-*bis*), del citato D.L. n. 162/2019, in base al quale si prevede la possibilità di stabilizzare il personale che ha svolto almeno trentasei mesi di lavoro presso l'Ente, nel periodo dal 01.01.2010 al 31.12.2020, con rapporto di lavoro determinato e che hanno maturato specifici requisiti indicati dallo stesso art. 20;

Dato atto che:

- le procedure di reclutamento sopra indicate saranno attuate previa richiesta alla struttura regionale preposta alla gestione degli esuberi del personale pubblico ai sensi dell'art. 34-bis dello stesso decreto legislativo;
- in base a quanto disposto dall'art. 3, comma 8, della legge n. 56 del 19.06.2019, c.d. Legge Concretezza, questo Ente, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, procede all'avvio delle procedure assunzionali senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria di cui all'art. 30 del D.lgs. n. 165/2001;

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;

Verificato, in riferimento al quadro normativo delineato dalla legislazione vigente in materia di assunzioni di personale per il comparto Autonomie locali, che:

- a) risultano rispettati i vincoli imposti dall'art. 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006 n. 296, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2019 risulta inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013, come illustrato nell'allegato "D" alla presente;

- b) risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti - Piattaforma telematica;
- c) questo Ente non versa né in situazione di deficit strutturale né di dissesto finanziario;
- d) con delibera di Giunta Comunale n. 51 del 12.02.2019, l'Amministrazione comunale ha approvato il Piano di azioni positive per il triennio 2019/2021 in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.lgs. n. 198/2006);

Richiamato il parere trasmesso con nota prot. n. ____ del _____, recante l'accertamento effettuato dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, in ordine al rispetto di riduzione di spesa di cui all'art. 39 Legge 449/1997;

Visto

- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165 - Testo Unico sull'Ordinamento del lavoro pubblico, in particolare, l'art. 6 che disciplina l'organizzazione degli uffici e delle dotazioni organiche;
- > le disposizioni dettate dal D.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, in particolare, l'art. 48 che attribuisce agli organi di vertice delle amministrazioni locali la competenza in materia di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Acquisiti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e di regolarità contabile resi sulla proposta della presente deliberazione dal Dirigente del Settore Risorse Umane e dal Dirigente del settore Finanziario, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D. Lgs. N. 267 del 18.8.2000;

si propone di

DELIBERARE

1. **di rendere** la premessa narrativa parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **di approvare** il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6 del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001 e, per effetto, le tabelle predisposte sulla base degli indirizzi forniti dall'Amministrazione comunale e concordati con i dirigenti dell'Ente, allegate al presente atto quale parte integrante e sostanziale, come di seguito illustrate:
 - a) la tabella riportata nell'**allegato "A"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020/2022, quantificata in rapporto alla spesa del personale cessato nel biennio 2019/2020 e destinata alla copertura dei posti programmati e alla trasformazione del rapporto di lavoro a tempo pieno del personale sopra richiamato;
 - b) l'**Allegato "B"** recante la declinazione delle assunzioni previste sulla scorta delle esigenze di personale rappresentate dai responsabili di servizio con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e a tempo determinato;
 - c) la tabella riportata nell'**allegato "C"**, recante la spesa per il fabbisogno di personale a tempo determinato per l'anno 2020 quantificata per un importo pari ad € 266.341,52, relativo alla spesa del personale sostenuta nell'anno 2009 per i rapporti di lavoro flessibile;
 - d) la tabella riportata nell'**allegato "D"**, con la quale è stata effettuata la verifica in ordine alla previsione della spesa da sostenere a regime nell'anno 2020, comprensiva degli importi destinati al piano di fabbisogno, rispetto alla media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;

3. **di rideterminare** la vigente dotazione organica, che si allega alla presente con la **lettera “E”**, quale parte integrante e sostanziale, nella quale sono rappresentati i dipartimenti, la loro articolazione interna e il personale assegnato per categorie e profili professionali, rideterminata in coerenza con il vigente organigramma e con il piano dei fabbisogni di personale di cui alla presente deliberazione, nonché in ossequio ai vincoli sul contenimento della spesa teorica del personale per i posti inseriti nella stessa dotazione organica, come si evince dall'**Allegato “F”**;
4. **di dare atto** che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti in esubero;
5. **di dare atto** che:
 - la copertura dei posti programmati avverrà mediante il reclutamento di personale con le decorrenze correlate alla cessazione dei dipendenti, come previsto dal nuovo sistema pensionistico di cui al Decreto legge n. 4/2019;
 - in base alla tempistica programmata, la spesa del personale da sostenere per l’anno 2020 per le assunzioni da effettuare a tempo indeterminato, trova idonea copertura finanziaria negli specifici capitoli di riferimento del bilancio 2020 e nel bilancio pluriennale 2020/2022;
 - la spesa complessiva per il personale per il finanziamento delle assunzioni programmate rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica e i limiti imposti dall’art. 1, commi 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);
6. **di dare mandato** al Dirigente Responsabile del Settore Personale di provvedere agli adempimenti necessari per avviare le procedure propedeutiche alle assunzioni programmate e, in particolare, procedere alla realizzazione del piano occupazionale per l’anno 2020 previsto dal presente atto mediante attuazione delle procedure di reclutamento ordinarie previste dalla vigente normativa in materia e previa attuazione delle procedure di mobilità previste dall’art. 34-bis del D.lgs. n. 165/2001;
7. **di precisare** che, a seguito pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale del Decreto Ministeriale, definito nella seduta del 11.12.2019 in sede di Conferenza Stato – Città ed Autonomie Locali ai sensi dell’art. 33, comma 2, del decreto-legge, n. 34/2019, si procederà ad effettuare eventuali integrazioni al piano dei fabbisogni di personale, nel rispetto della disciplina contenuta nello stesso D.M., nel caso in cui il Comune di Sorrento rientra nelle percentuali relative ai valori soglia, c.d. “valori di virtuosità”;
8. **di stabilire** che per eventuali esigenze che si potrebbero verificare durante l’anno l’Ente può avviare l’adozione di modifiche e/o di integrazioni della predetta programmazione delle assunzioni, fermo restando che l’utilizzazione delle predette tipologie di impiego deve essere rispettosa dei parametri e dei vincoli stabiliti dalle leggi di riferimento;
9. **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.;

10. **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;
11. **di dichiarare** il presente atto immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000 per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

IL SINDACO
Avv. Giuseppe Cuomo



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Provvedimenti.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, lì 27/02/2020

IL DIRIGENTE DEL V DIPARTIMENTO

DOTT. DONATO SARNO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Approvazione del piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022, in attuazione delle disposizioni dettate dall'art. 6, comma 2, del D.lgs. n. 165 del 30.03.2001. Provvedimenti.

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
(Art. 49 del Decreto Legislativo n. 267 del 18.08.2000)

Si esprime parere FAVOREVOLE

Comune di Sorrento, lì 28/02/2020

**IL DIRIGENTE AD INTERIM DEL I
DIPARTIMENTO
DOTT.SSA ELENA INSERRA**



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che copia della presente delibera viene pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line il giorno 28/02/2020 per la prescritta pubblicazione di quindici giorni consecutivi.

Dal Municipio, li 28/02/2020

Il Segretario Generale

Dott.ssa Elena Inserra

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE DELL'ATTO _____