



COMUNE DI CAMPOFIORITO

(Città Metropolitana di PALERMO)

Tel. 091-8466212 – Fax: 091-8466429

Codice Fiscale: 84000210827

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Num. **35** del Registro - Seduta del: **20.05.2020**

OGGETTO: 'PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020/2022,, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOVRANUMERO ED ECCEDEZZA DI PERSONALE. RIDEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA'.

L'anno **duemilaventi** addì **venti** del mese di **maggio** alle ore **17.00** e segg., nella sala delle adunanze, previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, vennero oggi convocati a seduta i componenti la Giunta Comunale.

All'appello risultano:

ODDO Giuseppe	P
MANISCALCO Anna	P
VALLONE Pietro	P
PECORARO Domenico	P

Totale presenti **4**

Totale assenti **0**

Assume la Presidenza il Geom. **ODDO Giuseppe** – Sindaco del Comune con la partecipazione del Segretario Comunale Dr. **SOMMA SALVATORE**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DEL 20.05.2020 avanzata dal Segretario Comunale Dott. Salvatore Somma avente per oggetto: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020/2022,, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RICOGNIZIONE SITUAZIONI DI SOVRANUMERO ED ECCEDEZZA DI PERSONALE. RIDEFINIZIONE DOTAZIONE ORGANICA".

VISTI:

- l'art. 39 della legge n. 449/1997, cd legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

- l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;
- l'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che "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." E prevede, inoltre, che "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"
- l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale: 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 dalla legislazione vigente";
- l'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

RICHIAMATO inoltre l'art. 33 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.

CONSIDERATO CHE:

- l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017 dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità **non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013** e non possono nell'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente, percentuale che sale al 75% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate correnti; nonché che si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016 e 2017) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 26/2015) verificando, per la quota accantonata per il riassorbimento del personale in soprannumero degli enti di area vasta, se completato il relativo processo;
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);
- l'art. 1, comma 557 – quater, della legge 27 dicembre 2006 n° 296 (legge finanziaria 2007) come sostituito dall'art. 14 comma 7 del decreto legge 78/2010 ed integrato dall'art. 3, comma 5 bis della Legge 11 agosto 2014 n° 114, di conversione del D.l. 90/2014, 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;**

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

assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

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

VISTO l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, **possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.** Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. **Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente.** Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. **Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...).** Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

VISTI:

- l'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004, recante il titolo "Personale utilizzato a tempo parziale e servizi in convenzione" che recita come segue: "1. Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore;

- L'art. 1, comma 124 della legge n. 145/2018 che recita: Al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, gli enti locali possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto funzioni locali per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza. La convenzione definisce, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore. Si applicano, ove compatibili, le disposizioni di cui all'articolo 14 del contratto collettivo nazionale di lavoro del comparto delle regioni e delle autonomie locali del 22 gennaio 2004;

RILEVATO CHE:

- in base alla disciplina contrattuale del comma 2 del citato art. 14 del C.C.N.L. del 22.1.2014 e della dichiarazione congiunta n. 10 di cui al medesimo contratto collettivo, il rapporto di lavoro del personale utilizzato a tempo parziale in convenzione resta unico ed unitario ed è gestito dall'ente di provenienza, titolare del rapporto stesso, sulla base dei contenuti del contratto individuale a suo tempo sottoscritto, previa acquisizione dei necessari elementi di conoscenza da parte dell'ente di utilizzazione; è esclusa, quindi, ogni possibilità di modifica anche e soprattutto sul punto dell'orario di lavoro;

- sempre l'art. 14 del CCNL 22.01.2004 prevede che l'utilizzo a tempo parziale del personale di altro ente sia disciplinato da apposita convenzione, volta a definire, tra l'altro, il tempo di lavoro in assegnazione, nel rispetto del vincolo dell'orario

settimanale d'obbligo, la ripartizione degli oneri finanziari e tutti gli altri aspetti utili per regolare il corretto utilizzo del lavoratore;

- ai sensi del comma 1 del citato art. 14, l'accordo è da intendere quale intesa o accordo fra gli enti interessati, relativamente alla gestione del rapporto di lavoro di personale dipendente e si configura, quindi, quale atto di gestione di diritto privato del rapporto di lavoro che, come tale, non è assimilabile alle convenzioni di cui all'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000;
- pertanto, la convenzione di che trattasi, essendo di tipologia differente rispetto a quelle previste dall'art. 30 del D.Lgs. n. 267/2000, in quanto non riferibile alla gestione associata di servizi, è estranea alla competenza del Consiglio Comunale, come sostenuto anche dall'ARAN in apposito parere espresso in merito al predetto art. 14;
- in base al comma 4 dell'art. 14 in esame, il dipendente, che sia già titolare di posizione organizzativa presso l'Ente di appartenenza, può essere incaricato anche di altra posizione organizzativa presso l'Ente utilizzatore a tempo parziale;
- l'articolo 17, comma 6 del C.C.N.L. del 21.05.2018 rimanda, in materia di conferimento di incarichi di posizione organizzativa a personale utilizzato presso altro ente, alla disciplina contenuta negli artt. 13 e 14 del CCNL del 22.01.2004;
- l'art. 4, comma 2, del D.lgs. n. 66/2003 stabilisce che la durata media dell'orario di lavoro non può in ogni caso superare, per ogni periodo di sette giorni, le quarantotto ore, comprese le ore di lavoro straordinario;
- l'art. 2, comma 3, del D.lgs. n. 66/2003 precisa che..... Le disposizioni del presente decreto non si applicano al personale della scuola di cui al decreto legislativo 16 aprile 1994, n. 297. Non si applicano, altresì, al personale delle Forze di polizia, delle Forze armate, nonché agli addetti al servizio di polizia municipale e provinciale, in relazione alle attività operative specificamente istituzionali e agli addetti ai servizi di vigilanza privata.

PRESO ATTO CHE:

1) la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con Deliberazione 2/2015, ha chiarito che.... “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. 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.” (id est: La Corte, quindi, ha sposato la tesi letterale più restrittiva: nel caso in cui vengano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l'Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100 % della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100 % della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero.);

2) La Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - N. 1/SEZAUT/2017/QMIG - ha previsto in materia di lavoro flessibile : “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento. La nuova soglia di spesa, anche in queste fattispecie, dovrà costituire il parametro finanziario da prendere a riferimento per gli anni successivi”....

3) la Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - N. 15/SEZAUT/2018/QMIG ha precisato che: “Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale di minori dimensioni che abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate nel 2009 o nel triennio 2007-2009 per importi modesti, inidonei a costituire un ragionevole parametro assunzionale, può, con motivato provvedimento, individuarlo nella spesa strettamente necessaria per far fronte, in via del tutto eccezionale, ad un servizio essenziale per l'ente....

“Orbene, l'identificazione di un tetto di spesa, pur non espressamente previsto dal legislatore, realizza - superando orientamenti restrittivi secondo cui in mancanza di spesa storica sarebbe sempre precluso il ricorso ad assunzioni a tempo determinato con conseguente azzeramento dei relativi costi (cfr. Sez. Campania n. 213/2014) – le finalità che permeano l'intero sistema normativo in materia e cioè ridurre a regime la spesa a tempo determinato, fissarne un limite e consentire, di converso, meccanismi premiali per i comuni più virtuosi scongiurando situazioni di paralisi amministrativa dei comuni di modeste dimensioni;

SOTTOLINEATO che rispetto al vincolo posto dall' art. 9, comma 28, del citato D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010 la Corte dei Conti si è espressa nella direzione di ritenere possibile individuare un diverso parametro che rappresenti il limite di spesa anche per gli anni successivi al fine di far fronte a funzioni e/o a servizi fondamentali e/o essenziali per la collettività e scongiurare situazioni di paralisi amministrativa;

DATO ATTO CHE la Corte dei Conti -Sezione delle Autonomie - n. 23/SEZAUT/2016/QMIG ha precisato che:

a) “Il limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

b)diversa è, invece, **l'ipotesi prevista dall'art. 14 del CCNL in data 22 gennaio 2004, relativo al personale del comparto delle Regioni e delle autonomie locali per il quadriennio normativo 2002-2005 e il biennio economico 2002-2003**. In questo caso, infatti, il dipendente di un Ente locale, titolare di un rapporto di lavoro a tempo pieno, verrebbe autorizzato a svolgere prestazioni per conto di altro Comune con popolazione inferiore a 5.000 abitanti entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale. Rimanendo legato all'unico rapporto d'impiego con l'Ente locale originario, il lavoratore rivolgerebbe parte delle proprie prestazioni lavorative a favore anche di detto Comune in forza dell'autorizzazione dell'Ente di appartenenza, di cui

la convenzione regolativa dei rapporti giuridici tra i due Enti assumerebbe carattere accessivo. Poiché il suddetto cumulo di incarichi non implica la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro né comporta un incremento della spesa complessiva tra i due Enti, deve ritenersi che possano estendersi alla descritta fattispecie inquadrabile all'interno dell'art. 1, comma 557, della legge n. 311/2004 **gli stessi motivi che portano ad escludere l'art. 14 del CCNL del 22 gennaio 2004 dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 (cfr., in questi termini, le Linee guida per il rendiconto della gestione 2014, Sezione quinta, quesito 6.6.3, di cui alla deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR).**

c) L'utilizzazione del lavoratore mediante l'istituto dello "scavalco condiviso" non perfeziona dunque un'assunzione a tempo determinato, ma uno strumento duttile di utilizzo plurimo e contemporaneo del dipendente pubblico **con la conseguenza che per la sua instaurazione non occorre la costituzione di un nuovo contratto, essendo sufficiente un atto di consenso dell'amministrazione di provenienza** (sul punto, cfr. SRC Lombardia, deliberazione n.414/2013/PAR; Deliberazione n. 105/2016/PAR SRC per il Molise);

d) **nel caso di scavalco c.d. condiviso, a differenza della ipotesi dello scavalco d'eccedenza, "se, da un lato, permane la titolarità dell'originario rapporto lavorativo con l'ente di appartenenza, dall'altro non può essere rilevata – dal punto di vista dell'utilizzatore – la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro"** (Corte dei Conti Molise, Sezione di Controllo-deliberazioni n.35/2015/PAR e n.105/2016/PAR);

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

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

VISTI:

- l'art. 20 c. 1 e c. 2 del D.lgs. n. 75/2017 rubricato: "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" nei quali è previsto un regime speciale di assunzioni nel triennio 2018/2020, consistente nell'assunzione a tempo indeterminato, senza ulteriori procedure selettive pubbliche, del personale in possesso dei requisiti di servizio (presso l'amministrazione pubblica che assume) e tenuto conto delle modalità di reclutamento iniziali (con procedure concorsuali anche espletate da pubbliche amministrazioni diverse da quella che assume), ovvero, nella indizione di procedure concorsuali con riserva non superiore al 50% dei posti disponibili, a favore dei titolari di rapporti di lavoro flessibile in possesso dei requisiti di servizio prescritti;

- il comma 3 del medesimo art. 20, nel quale è disciplinato l'utilizzo di risorse finanziarie aggiuntive rispetto agli ordinari limiti assunzionali: "Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.";

- il successivo comma 14 dell'art. 20 nel quale sono previste norme speciali derogatorie del regime ordinario per le stabilizzazioni di lavoratori socialmente utili: "Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale

cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4.”;

CONSIDERATO che l'art. 26 della L.R. 08.05.2018 n. 8 ha così novellato la vigente legislazione regionale, armonizzando l'articolato normativo con quanto già disposto, a livello nazionale, dal D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

1. *In armonia con le disposizioni recate dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e dalla relativa disciplina di attuazione, il comma 22 dell'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 è sostituito dal seguente: “**22. Nelle more dell'individuazione degli esuberi di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.**”;*

2. *Al comma 8 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 le parole "31 dicembre 2018" sono sostituite dalle parole "31 dicembre 2020" e le parole "a decorrere dal 2019" sono sostituite dalle parole "a decorrere dal 2021.”;*

3. *Al comma 9 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 le parole "In armonia con la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190" sono soppresse e le parole "31 dicembre 2018" sono sostituite dalle parole "31 dicembre 2019”;*

4. *Al comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 dopo le parole "dai commi 7 e 17" sono aggiunte le parole "nonché per le proroghe dei contratti e la stabilizzazione del personale presente nelle graduatorie delle procedure di stabilizzazione di cui all'articolo 6 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 24.”;*

5. *Per le finalità inerenti al superamento del precariato, per il triennio 2018- 2020, è altresì utilizzabile la spesa di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolata in misura corrispondente alla media del triennio 2015-2017 e, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente al calcolo della spesa per il personale, al netto del contributo erogato dalla Regione, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;*

6. **Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare, entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi;**

7. *Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 6, a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320, non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti;*

8. *La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320);*

9. *Le amministrazioni comunali ancora interessate nelle attività di lavori socialmente utili sono autorizzate ad avviare le procedure per la stabilizzazione ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 senza oneri a carico del bilancio della Regione;*

10. *Le disposizioni di cui al comma 6 si applicano alle procedure di stabilizzazione del personale di cui all'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni e degli enti sottoposti a tutela e vigilanza della Regione con risorse proprie;*

11. *Le disposizioni di cui all'articolo 3, commi 10 e 11, della legge regionale n. 27/2016 e successive modifiche ed integrazioni si applicano anche in favore dei lavoratori a tempo determinato utilizzati nella prosecuzione dei progetti di cui all'articolo 4, comma 4, della medesima legge regionale;*

12. *Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del comma 11 per l'anno 2017, quantificati in 1.350 migliaia di euro, si provvede con le maggiori entrate derivanti dai recuperi da operare nel corrente esercizio ai sensi del comma 1 dell'articolo 6 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni;*

13. *In deroga al comma 10 dell'articolo 19 della legge regionale 12 gennaio 2012, n. 8, il personale in servizio nei Consorzi Asi, in atto in liquidazione, se in servizio entro la data di entrata in vigore della medesima legge regionale n. 8/2012 a seguito di procedura ad evidenza pubblica o in forza di specifiche disposizioni di legge, transita nei ruoli dell'Irsap.*

14. Dall'attuazione delle disposizioni di cui al comma 13 non devono derivare nuovi o maggiori oneri per il bilancio della Regione. L'Irsap provvede agli adempimenti previsti con le risorse umane, finanziarie e strumentali disponibili;

15. L'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica - dipartimento regionale della funzione pubblica e del personale è autorizzato a stipulare contratti a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018 con i soggetti di cui all'articolo 32, comma 4, della legge regionale n. 5/2014, per i quali è stata dichiarata con sentenza la illegittimità della risoluzione unilaterale dei contratti. Al relativo onere, quantificato in 120 migliaia di euro, si provvede, per l'esercizio finanziario 2018, con le risorse di cui al capitolo 116012;

RICHIAMATA, da ultimo, la L.R. 22 febbraio 2019, n. 1 e, in particolare, l'art. 22 (rubricato "Modifiche all'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 in materia di stabilizzazione del personale precario"), commi 2 e 3, ai sensi dei quali:

1. Le disposizioni di cui all'art. 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8, sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26;

2. Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27, è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

CHIARITO, pertanto che:

a) le disposizioni di cui all'art. 3 della L.R. 29 dicembre 2016 n. 27 e all'art. 26, c. 6, della L.R. 8 maggio 2018, n. 8 sono da intendersi quali procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo art. 26;

b) il reclutamento con le procedure di cui alle LL.RR. 85/95 e 16/2006, n. 21/2003, n. 7/2007 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20 comma 1, lettera del d.lgs. 75/2017;

DATO ATTO, altresì, del Comunicato stampa del Consiglio dei Ministri n. 55 del 18 aprile 2019 che, espressamente, non contempla, nell'ambito delle diverse disposizioni impugnate di cui alla L.R. n. 1/2019, l'articolo 22 qui oggetto di interesse, a consacrazione ufficiale e definitiva della piena vigenza del ridetto articolo di legge;

CONSIDERATO CHE:

- sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

- in merito alla programmazione del personale non cambia nulla rispetto al [decreto del 8 Maggio 2018](#) del Ministero della Pubblica Amministrazione (pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018) che, in attuazione delle disposizioni di cui al decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75, prevede all'art.4 comma 2, ultimo periodo, che "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"; mentre al successivo comma 3 precisa che "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";

- nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione 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 al limite di spesa consentito dalla legge;

- **la dotazione organica potenziale massima equivale al valore medio della spesa del personale del triennio 2011/2013 (triennio 2011/2013);**

VISTO l'art. 14 bis la legge n. 26/2019, di conversione del d.l. 4/2019 interviene in materia di personale di Regioni ed Enti locali e in particolare:

- viene modificato l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali **di cumulare le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per un arco temporale non superiore a cinque anni** (in luogo dei tre anni attualmente previsti), utilizzando, altresì, i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente;

- viene aggiunto il comma 5-sexiesse all'articolo 3 del d.l. 90/2014, prevedendo la possibilità per le Regioni e gli Enti locali, nel triennio 2019-2021, 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.

- la capacità assunzionale per tutti i comuni è stata portata al 100% dei risparmi delle cessazioni di personale, considerando anche i risparmi delle cessazioni del triennio 2020-2022, programmabili nel piano del fabbisogno 2020-2022 e subordinando l'effettiva assunzione al momento in cui si verifica la cessazione;

VISTO:

- il Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, recante "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi" (c.d. Decreto crescita), convertito in legge, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n° 58, che all'articolo 33, dispone un nuovo regime assunzionale per Regioni a statuto ordinario e Comuni e nello specifico al comma 2 così recita: "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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018...Omissis...";

- l' articolo 1, comma 853, della legge 160/2019 (legge di bilancio 2020) recita: All'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al secondo periodo, le parole: « predetto valore soglia » sono sostituite dalle seguenti: « valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale »; b) al quarto periodo, le parole: « di cui al primo periodo » sono sostituite dalla seguente: « superiore »; c) al quinto periodo, dopo le parole: « al valore soglia » è aggiunta la seguente: « superiore ».;

- che è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 108 del 24/04/2020 il Decreto attuativo previsto dell'art. 33 comma 1 del Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34 (Decreto Crescita);

DATO ATTO CHE:

- nell'anno 2014 non si sono verificate cessazioni;

- nell'anno 2015 non si sono verificate cessazioni;

- nell'anno 2016 non si sono verificate cessazioni;

- nell'anno 2017 si sono verificate n. 5 cessazione corrispondente ad un importo annuo di € 185.658,90 per un budget assunzionale pari ad € 167.093,01

- nell'anno 2018 si sono verificate n. 2 cessazioni corrispondenti ad un importo annuo di € 79.409,79 per un budget assunzionale pari ad € 71.468,81

- nell'anno 2019 si sono verificate n. 4 cessazione corrispondente ad un importo annuo di € 143.361,15 per un budget assunzionale pari ad € 143.361,15

- nell'anno 2020 non si prevedono cessazioni;

- **nell'anno 2021** non si prevedono cessazioni;
- **nell'anno 2022** si non si prevedono cessazioni;

CONSIDERATO, per l'effetto, che la capacità assunzionale del triennio 2020/2022 sia pari ad € 381.922,97, da detrarre:

- € 3.749,05 ULTERIORE SOMMA STABILIZZAZIONE PRECARI ANNO 2019;
 - € 32.993,17 Stabilizzazioni n. 2 ASU ANNO 2019
- € 345.180,75 Capacità assunzionale triennio 2020/2022**

VALUTATO CHE, alla luce della lettura coordinata e sistematica delle norme di fonte primaria, dei principi di diritto pronunciati dalla Sezione Autonomie della Corte dei Conti, delle ultime pronunce delle sezioni regionali della Corte dei Conti (Corte dei Conti Abruzzo deliberazione n. 26/2019), nonché dell'orientamento del legislatore nazionale in ordine all'estensione del periodo di cumulo del budget disponibile per le assunzioni da tre a cinque anni, occorre procedere al ricalcolo della capacità assunzionale 2019-2021, tenendo in considerazione che la Legge 28 marzo 2019 n. 26 di conversione del Decreto Legge n. 4/2019 (c.d. Decretone) prevede:

- la possibilità di sostituire i dipendenti che cessano già nel corso dell'anno, senza attendere l'esercizio successivo;
- **la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti cinque anni, anziché tre come prevedeva la passata normativa;**

VISTO che allo stato attuale della normativa per gli anni 2020/2022 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del triennio precedente non utilizzate **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;**

RILEVATO CHE

- a seguito della novella legislativa introdotta dal D. Lgs. n. 75/2017, la dotazione organica risulta pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui si aggiunge il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale del fabbisogno, da realizzarsi sulla base delle effettive capacità assunzionali;
- la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, comma 557 quater, della L. n. 296/2006 e s.m.i. e cioè dall'art. 3, comma 5-bis, della legge n. 114/2014, **è pari ad euro 651.829,00 e cioè la media appunto delle annualità 2011/2012/2013 (ALLEGATO C);**

CONSIDERATO CHE il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

ATTESO CHE:

- la rilevata situazione organizzativa è insostenibile data la complessità e la mole di lavoro degli uffici, atteso peraltro che, a fronte della riduzione delle risorse umane, si registra un esponenziale aumento delle incombenze derivanti in particolare dagli adempimenti richiesti dalla normativa vigente;
- nell'ambito della Polizia Municipale permane l'esigenza di presidiare il territorio, al fine di assicurare la sicurezza urbana e la prevenzione e repressione dei comportamenti scorretti o abusivi, che minano la pacifica e ordinata convivenza civile;
- la divaricazione esistente tra il contingente di personale in servizio e quello previsto, in misura utile al tempestivo ed efficace disbrigo dei procedimenti e del carico delle innumerevoli incombenze gravanti su questo Ente locale, è solo un segnale, tra i più, ad attestare la ineludibile urgenza di apprestare ogni misura di rafforzamento organico consentita dalla legge al fine di scongiurare inammissibili interruzioni dei servizi fondamentali dell'ente;
- le politiche e gli obiettivi strategici dell'Amministrazione prevedono, in particolare, il potenziamento del monte ore di alcuni dipendenti al fine di garantire con la massima tempestività la copertura soprattutto di funzioni essenziali delegate e di competenza esclusiva dell'ente;
- è doveroso procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogno del personale 2020/2022, che tenga conto dei fabbisogni programmati, dei collocamenti a riposo e delle opportunità assunzionali che l'Ente ha a disposizione per l'anno in corso e per i successivi, organizzando l'erogazione dei servizi essenziali e il corretto svolgimento dell'attività amministrativa sia attraverso percorsi di valorizzazione delle risorse interne, sia mediante l'utilizzo di risorse provenienti dall'esterno secondo le modalità e i limiti previsti dalle leggi vigenti in materia di pubblico impiego;

CONSIDERATO CHE il totale del costo del personale per l'anno 2020, comprensivo del caricamento delle assunzioni programmate con il presente atto, si attesta in circa € 380.520,72 come sotto indicato:

COSTO DEL PERSONALE		
LIMITE MASSIMO DI SPESA (media triennio 2011/2013)		€ _651.829,00
Spesa del personale presunta per l'anno 2020	€ 545.559,53-	
Contributi regionali spettanti per le stabilizzazioni	140.420,94+	
Costo variazione contratti (aumento monte ore 2020)	24.617,87	
COSTO COMPLESSIVO SPESA PERSONALE ANNO 2020	380.520,72	
SPESA SOSTENIBILE NEL TRIENNIO 2020/2022		271.308,28

ACCERTATO, pertanto, che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2020 – 2022 è inferiore alla spesa potenziale massima;

ASSEVERATO CHE:

- l'Ente ha stabilizzato con contratto a tempo indeterminato e parziale (24 ore settimanali) n. 4 lavoratori precari ai sensi e per gli effetti di cui **all'art. 20, comma 1, del D. lgs. n. 75/2017**;
- l'ente ha stabilizzato due lavoratori ASU con contratto a tempo indeterminato e parziale (24 ore settimanali) **ex art. 20, comma 3, D.lgs. n. 75/2017 e art. 26, l.r. n. 8/2018**
- l'ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27 DL 66/2014);
- questo Ente, ad oggi, non ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario e dall'ultimo consuntivo approvato non emergono situazioni di deficitarietà strutturale, e, pertanto, non è soggetto al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali, ai sensi dell'art. 243 TUEL 267/2000;
- l'Ente deve certificare un saldo positivo di finanza pubblica secondo le regole del "pareggio di bilancio" per l'anno 2019 (la cui certificazione è stata inviata al Ministero entro il 31 marzo) per non essere sottoposto al regime sanzionatorio previsto nei casi di inadempienza o sfioramento del vincolo;
- con riferimento alla dotazione di personale in servizio e alle assunzioni previste nel triennio 2020/2022, questo Ente prevede di rispettare, per ciascuna annualità del triennio oggetto di pianificazione, i vincoli di spesa di cui all'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006,
- dalla ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 183/2011, questo Ente non ha rilevato personale in soprannumero, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria; giuste attestazioni dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa;
- ai sensi dell'art. 48 comma 1 del D.lgs. n. 198/2006, è stato adottato il piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;
- attualmente l'organico dell'Ente è quello riportato nell'allegato A che viene allegata alla presente per formarne parte integrale e sostanziale
- è intendimento dell'Ente procedere alle assunzioni per il triennio 2020/2022, come riportato nell'allegato B che fa parte integrante e sostanziale del presente atto;
- il tetto di spesa massimo non sarà oggetto di sfioramento;

DATO ATTO che la presente proposta deliberativa sarà trasmessa all'Organo di revisione in composizione monocratica per il relativo parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001;

VISTO il D. Lgs. 267/2000;

VISTA la L.R. 48/91;

VISTA la L. 241/90;

VISTA la L.R. 30/2000

VISTO lo Statuto Comunale

VISTO il vigente Regolamento di Contabilità

VISTO il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi

RITENUTA la propria competenza

PROPONE

- 1) **DI APPROVARE**, ai sensi e per gli effetti dell'art. 3 della L.R. 21 Maggio 2019 n. 7 le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
- 2) **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate in premessa, che qui si intendono integralmente riportate, il Piano dei Fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022, in uno al Piano assunzionale per l'annualità 2020, di cui **all'Allegato B** del presente provvedimento;
- 3) **DI DARE ATTO** che dalla ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 183/2011, questo Ente non ha rilevato personale in soprannumero, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria come da attestazioni a firma dei Responsabili di Settore acquisiti agli atti d'ufficio;

- 4) **DI PRECISARE CHE** la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., (spesa media del triennio 2011/2013) è pari ad euro 651.829,00 non sarà oggetto di sfioramento in relazione alle previsioni della spesa di personale stanziata nel bilancio 2020/2022;
- 5) **DI CONFERMARE** la Dotazione Organica complessiva per il triennio 2020/2022, di cui **all'allegato A**, ai sensi dell'art.6 del D.lgs. n.165/2001, come novellato dal D.lgs. n.75/2017 entrato in vigore il 22 Giugno 2017, in conformità al Regolamento comunale vigente in materia di ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- 6) **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento i documenti di programmazione approvati con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutamenti del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione o a seguito di nuove disposizioni normative vincolistiche o nel caso che le risorse complessivamente disponibili dell'Ente non dovesse garantire il rispetto dell'equilibrio di bilancio;
- 7) **DI DARE ATTO CHE** le assunzioni previste nell'anno 2020 sono subordinate:
- all'approvazione del bilancio di previsione dell'anno di competenza (bilancio 2020/2022) e del rendiconto di gestione per l'anno 2019;
- alla conferma del rispetto del saldo di finanza pubblica 2019 come da certificazioni ufficiali;
- al pieno rispetto della normativa nazionale e regionale vigente in materia di spesa di personale;
- 8) **DI DARE ATTO CHE** il presente piano triennale trova copertura finanziaria nel deliberato bilancio di previsione 2020/2022;
- 9) **DI DARE ATTO** che sulla presente proposta di deliberazione l'Organo di Revisione in composizione monocratica dovrà apporre il previo necessario e indefettibile parere;
- 10) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle R.S.U.;
- 11) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione, **entro 30 giorni dall'adozione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica**, a norma dell'art. 6 ter comma 5, del decreto legislativo n° 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del decreto legislativo n° 75/2017;
- 12) **DI PUBBLICARE** il provvedimento approvato all'Albo pretorio on line dell'Ente e sul sito istituzionale del Comune link "Amministrazione Trasparente" – Sezione "Provvedimenti", sottosezione "Provvedimenti Organi indirizzo politico";
- 13) **DI DICHIARARE** con separata votazione l'atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.12, comma 2, L.R. 44/91 s.m.i.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- **VISTA** la suddetta proposta;
- **PREMESSO** che sulla stessa hanno espresso parere **FAVOREVOLE**, ex art. 53 Legge 8-6-1990, n. 142, recepita dalla L.R. n. 48/1991, modificata dall'art. 12 della L.R. 23-12-2000, n. 30:
 - il Responsabile dell'Area Amministrativa, per quanto concerne la regolarità tecnica;
 - il Responsabile dell'Area contabile, per quanto concerne la regolarità contabile;
- **PRESO ATTO** dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;
- **CONDIVISI** i motivi che determinano l'emanazione dell'atto ed i fini che si intendono perseguire;
- **CONSIDERATA** la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;
- **VISTA** la L.R. n. 44/1991;
- **VISTA** la L. n. 142/1990 nonché le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000;
- **VISTO** l'O.R.EE.LL. vigente;
- **AD UNANIMITA'** di voti espressi per alzata di mano;

DELIBERA

- 1) **APPROVARE E FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva;
- 2) **DICHIARARE**, con separata votazione unanime espressa per alzata di mano, ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/1991, il presente atto, immediatamente esecutivo.

Letto, approvato e sottoscritto:

L'Assessore Anziano
F.to PECORARO Domenico

Il Presidente
F.to ODDO Giuseppe

Il Segretario
F.to SOMMA SALVATORE

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

- che la presente deliberazione è stata affissa all'**Albo Pretorio On Line** sul sito istituzionale di questo Comune: **www.comune.campofiorito.pa.it**, a partire dal **21.05.2020** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi come prescritto dall'art. 11 L.R. n. 44/1991.

la presente deliberazione è stata inviata ai capigruppo consiliari in quanto l'oggetto rientra nelle materie di cui all'art. 4 comma 4 della L.R. 05-07-1997 n. 23.

- che la presente **È DIVENTATA ESECUTIVA IL GIORNO 20.05.2020**

in quanto dichiarata di immediata esecutività.

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione.

Addì, 20.05.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to SOMMA SALVATORE

Copia conforme all'originale ad uso amministrativo in carta libera.

Addì 20.05.2020

IL SEGRETARIO COMUNALE

 *Somma Salvatore*