COMUNE DI MONTEGIORGIO

Provincia di Fermo

COPIA DI ATTO DELLA GIUNTA COMUNALE

Seduta del 28-03-2019 n. 34

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL PERIODO 2019/2021. REVISIONE ED AGGIORNAMENTO PER NUOVE ESIGENZE SOPRAVVENUTE. PROVVEDIMENTI ED APPROVAZIONE.

L'Anno duemiladiciannove il giorno ventotto
del mese di marzo alle ore 19:35, nella Residenza Municipale si e' riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Cognome	Nome	Carica	Presenza
Ortenzi	Michele	SINDACO	Presente
BACALINI	MARIA GIORDANA	VICE SINDACO	Presente
Petrini	Alan	ASSESSORE	Presente
VITA	MICHELA	ASSESSORE	Presente
MARZIALETTI	LORENA	ASSESSORE	Presente

Presenti: 5
Assenti : 0

Assiste il Segretario Giorgio Mariarosaria
Il presidente, che ha constatato il numero legale degli intervenuti e dichiarata valida la seduta, passa alla trattazione dell'argomento di cui all'oggetto.

Il Sindaco, Michele Ortenzi, di concerto con l'Assessore al Bilancio, Lorena Marzialetti, formula, alla Giunta Comunale, la presente proposta di deliberazione:

PREMESSO che:

La Riforma della Pubblica Amministrazione, avviata dalla Legge Delega 7 agosto 2015, n. 124 recante "*Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*", è stata promossa attraverso l'adozione di numerosi Decreti attuativi, in particolare, per quanto interessa ai fini del presente Piano, dal recente D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 (G.U. n. 130 del 07/06/2017), in vigore dal 22 giugno 2017.

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

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

Con il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, in data 08/05/2018 (Pubblicato nella Gazzetta Ufficiale 27 luglio 2018, n. 173) il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "*Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche*";

Tra le principali misure introdotte dal decreto si riscontra il progressivo superamento della c.d. "*dotazione organica*" e l'introduzione di un nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle c.d. "*piante organiche*" con l'obiettivo di reclutare le professionalità che davvero risultano utili al miglioramento dei servizi; l'integrazione nell'ambiente di lavoro delle persone con disabilità attraverso l'istituzione di una Consulta nazionale e di un responsabile aziendale nei processi di inserimento; la previsione di un regime transitorio per superare il precariato storico; la possibilità di svolgere i concorsi in forma centralizzata o aggregata; la definizione dei rapporti con le OO.SS. al fine di assicurare la semplificazione amministrativa, la parità di trattamento tra categorie omogenee e l'accelerazione delle procedure negoziali.

Le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche sono state pubblicate con decreto 8 maggio 2018 ed entrate in vigore dopo la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale avvenuta il 27 luglio 2018.
In particolare, dette linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, **ferma l'autonomia organizzativa garantita agli Enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti**.

La novità di maggior rilievo contenuta nel provvedimento ministeriale è costituita dal superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, **la "nuova" dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente**.

Per i Comuni, le Province, le Città metropolitane e le Unioni di comuni conservano, quindi, efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei *budget* assunzionali. Le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali, infatti, non introducono, per tali enti, un nuovo tetto di spesa.

Un altro aspetto di rilievo, chiarito nelle linee di indirizzo, riguarda i termini temporali di decorrenza delle sanzioni previste dall'art. 6, comma 6 ("*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*"), del D.Lgs. n. 165/2001, come recentemente modificato dal D.Lgs. n. 75/2017.

A riguardo l'art. 22, comma 1, del citato D.Lgs. n. 75/2017, ha previsto che: "*Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo*".

Appare, dunque evidente come, gli atti adottati medio tempore, per l'approvazione dei piani delle assunzioni per l'anno 2018 in attuazione della normativa vigente in quel momento e nel rispetto della disciplina ordinamentale e finanziaria in materia e in coerenza con i diversi strumenti di programmazione economico-finanziaria, conservino, sulla base del principio *tempus regit actum*, la loro piena efficacia, anche successivamente all'entrata in vigore delle linee di indirizzo in oggetto. Linee di indirizzo che, opportunamente, hanno chiarito al paragrafo "2.3 Sanzioni" che: "*sono fatti salvi, in ogni caso, i piani dei fabbisogni già adottati*".

Di conseguenza la decorrenza della sanzione prevista dall'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001, deve essere intesa in continuità con la sanzione prevista dal previgente comma 6 dell'art. 6, ove già si prevedeva che "*le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale…*".

La Legge delega 7 agosto 2015 n. 124, nello specifico all'art. 17 comma 1 lett. q), ha previsto, dunque, tra i vari criteri di indirizzo nella riforma del pubblico impiego, il "*progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità*". Questo principio di delega si è tradotto, all'interno dell'art. 6 del Decreto Legislativo n. 75/2017, il quale, come gli altri articoli, interviene a modificare il testo unico del pubblico impiego contenuto nel D.Lgs. n. 165/2001.

Il nuovo testo del predetto articolo 6 si presenta rinnovato sin dalla rubrica che, oggi, è intitolata "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*". Scompare, dunque, già dall'inizio, il riferimento alle "dotazioni organiche".

Trattasi, evidentemente, di una novità assolutamente significativa rispetto ad un paradigma che ha caratterizzato da sempre l'organizzazione della Pubblica Amministrazione. La dotazione organica, infatti, pur in mancanza di una specifica fonte che ne istituiva la vigenza, ha sempre rappresentato il riferimento basilare per definire la quantificazione e la "mappatura" delle risorse umane necessarie per assolvere le funzioni dell'Ente, con suddivisione per categoria e profili professionali, evidenziando la provvista di posti coperti e di quelli vacanti.
La ridefinizione degli uffici e della dotazione organica era da svolgersi periodicamente da parte dell'Organo di vertice dell'Amministrazione.

Nella previsione dei posti di organico, così come nella programmazione delle assunzioni, l'amministrazione ha dovuto misurarsi con le diverse prescrizioni di contenimento della spesa, primo fra tutti l'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n. 296/2006 che, nelle sue varie declinazioni, ha imposto, da oltre un decennio, precisi limitazione alla spesa di personale. Questi limiti al reclutamento di personale, insieme alla naturale rigidità di uno strumento, spesso inteso – erroneamente – come una mappatura organizzativa statica e difficilmente adeguabile alla realtà, hanno fatto sì che il divario tra posti previsti per le funzioni da svolgere e posti effettivamente coperti diventasse progressivamente sempre più ampio.

Lo stesso concetto di dotazione organica (che porta ancora con sé la concezione della vecchia "pianta organica") rappresenta ormai un'inutile sovrastruttura, spesso inadeguata, a far fronte alle esigenze dinamiche di un'organizzazione che deve rapidamente adeguarsi e riadattarsi in relazione ai fabbisogni e alle limitate possibilità nella gestione delle risorse umane.

La novella di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001 semplifica, con decisione, il primo comma. Infatti, con l'eliminazione di ogni riferimento alla dotazione organica, ad una quantificazione predeterminata di un numero di posti, subentra il sistema del "Piano triennale dei fabbisogni di personale" introdotto dal comma 2, con aggiornamento annuale.

Detto piano deve essere attuato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance oltre che con le linee di indirizzo ministeriali. Il piano ha una valenza temporale triennale e deve essere, comunque, aggiornato annualmente, con le stesse tempistiche "a scorrimento" degli altri strumenti di programmazione finanziaria e strategica.

La logica di richiamare gli Enti ad una ponderazione di medio periodo delle politiche di reclutamento del personale, da rivedere con periodicità annuale, è sicuramente apprezzabile in linea teorica ma, nella realtà, si scontra con un quadro normativo a dir poco mutevole (si pensi al continuo variare delle percentuali di riferimento per il turnover del personale dal 2014 a oggi) che, difficilmente, consente di delineare un disegno razionale in questa leva fondamentale per realizzare lo sviluppo e la maggiore qualità nei servizi ai cittadini.

Il piano, inoltre, deve essere accompagnato dall'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

Emerge, dunque, con chiarezza lo stretto collegamento che il legislatore intende promuovere tra tutti gli strumenti di programmazione dell'Ente locale: dal bilancio di previsione, che con la nuova contabilità ha, anch'esso, valenza triennale, al Documento Unico di Programmazione, il quale, nella sua Sezione operativa, ricomprende anche la programmazione in materia di personale, al Piano della performance unificato con il PEG.

L'abrogazione dell'istituto della dotazione organica porta con sé alcune difficoltà di coordinamento rispetto all'attuale assetto del pubblico impiego, in quanto "residui" di questo strumento sono presenti in diverse normative. Si pensi ad esempio:

- all'art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000, che oggi prevede riferimenti quantitativi alla dotazione organica sia nel comma 1, per quanto riguarda il conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato nel limite del 30% della dotazione organica dirigenziale, sia nel comma 2 laddove prevede che possano essere stipulati contratti a termine per dirigenti o alte specializzazioni fuori dalla dotazione organica nel limite del 5% della stessa;
- nei CC.CC.NN.L. vi sono ancora richiami al concetto di dotazione, ad esempio per quanto riguarda i limiti alla concessione del part time.

Il nuovo Piano triennale dei fabbisogni di personale viene poi ad assorbire, in modo integrale, la programmazione triennale del personale prevista dal vigente art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997, secondo il quale "*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore*

funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 [ora art. 3, comma 1, Legge 68/1999]".

VISTA e richiamata la seguente normativa:

- l'art. 91, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 ai sensi del quale "*Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*".

- l'art. 107, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il quale sancisce il principio di distinzione tra l'attività gestionale, appannaggio dei Dirigenti/Responsabili dei servizi, e l'attività di indirizzo politico, prerogativa degli organi elettivi. Tale principio ha lo scopo di avviare un processo di trasparenza, di imparzialità e di responsabilità operativa: mira, cioè, ad eliminare possibili ingerenze degli organi politici nella gestione amministrativa dell'Ente, che finirebbero per alimentare il pericolo di commistioni o sviamenti;

- l'art. 155, comma 1, lett. h) del D.Lgs. n. 267/2000, secondo il quale gli Enti locali dissestati sono sottoposti ai controlli sulle dotazioni organiche a cura della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali, che per espressa previsione dell'art. 3, comma 7, del D.L. n. 174/2012, convertito con modificazioni dalla Legge 07/12/2012, n. 213, ha assunto la nuova denominazione di "Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali";

- l'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, al comma 3, dispone: "*È, altresì, di competenza della Giunta l'adozione dei regolamenti sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio*";

RILEVATO, in particolare, come i commi dal 557 al 562, dell'art. 1, della sopra richiamata Legge n. 296/2006, prevedano che, gli Enti locali soggetti al rispetto del Patto di Stabilità Interno (successivamente "pareggio di bilancio", oggi vincolo di finanza pubblica "equilibri di bilancio"), assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative.
A tal fine, nell'ambito della propria autonomia, possono fare riferimento ai principi desumibili dalle seguenti disposizioni (che, dunque, non costituiscono norme vincolanti):

a) commi da 513 a 543 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006, per quanto attiene al riassetto organizzativo;
b) art. 1, commi 189, 191 e 194 della legge 23 dicembre 2005, n. 266, per la determinazione dei fondi per il finanziamento della contrattazione integrativa al fine di rendere coerente la consistenza dei fondi stessi con l'obiettivo di riduzione della spesa complessiva per il personale;

RICHIAMATA, allo scopo, la disciplina contenuta nell'art. 1, commi dall'819 all'826, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145 (legge di bilancio dello Stato), con la quale viene definitivamente abbandonato il vincolo del pareggio di bilancio (già patto di stabilità) e viene introdotto il nuovo vincolo di finanza pubblica denominato "equilibri di bilancio", così come previsto nell'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011, da riscontrarsi non più a previsione ma a rendiconto. Tale nuova articolazione del vincolo di finanza pubblica prescrive, in sostanza, il mantenimento di un saldo positivo di competenza;

CONSIDERATO, conseguentemente, che il Comune di Montegiorgio risulta essere assoggettato al rispetto del nuovo vincolo di finanza pubblica denominato "Equilibri di bilancio";

RICORDATO, inoltre, che l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge finanziaria 2002), prevede che, a decorrere dall'anno 2002, gli Organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del TUEL, 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 personale;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii., recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*", come variato ed integrato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2017, entrato in vigore lo scorso 22 giugno 2018, ed in particolare:

- l'art. 2, comma 1, secondo cui l'allocazione del personale nelle diverse strutture deve essere "periodicamente verificata e revisionata" in vista della piena funzionalità degli assetti organizzativi dell'ente rispetto ai compiti ed ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità stabiliti dal Legislatore;

- l'art. 6, comma 2, a mente del quale, allo scopo di perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, il tutto in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.

- l'art. 6, comma 3, in virtù del quale, nella definizione di detto piano, l'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;

- l'art. 6, comma 6, che vieta l'assunzione di nuovo personale in mancanza del rispetto degli adempimenti sopra citati;

- l'art. 36, commi 1 e 2, a mente dei quali per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche, seguendo le procedure di reclutamento previste dall'articolo 35.

RILEVATO che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce, dall'1/1/2012, 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;

RICHIAMATA, allo scopo, la deliberazione di Giunta Comunale n. 4 dell'8/01/2019, eseguibile nei modi di legge, ad oggetto "*Ricognizione dotazione organica personale dipendente ex art. 33 D.Lgs. n. 165/2001, per l'anno 2019. Provvedimenti*" con la quale si è dato atto, ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, dell'inesistenza, presso questo Ente, di situazioni di esubero e/o eccedenza di personale con riferimento al fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021;

VISTO il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come variato dal D.Lgs. n. 74/2017, inerente "*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni*";

VISTO l'art. 14, comma 7, del D.L. 78/2010 così come convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010 che ha riscritto l'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, il quale impone agli enti sottoposti al patto di stabilità interno (oggi vincolo di finanza pubblica denominato "equilibri di bilancio") di assicurare la riduzione delle spese di personale, con le modalità ivi indicate;

RICORDATO, relativamente alle forme di lavoro flessibile, quanto segue:
dal 1° gennaio 2011, tutti gli enti locali, siano essi sottoposti o meno alle regole del patto di stabilità interno, rientrano tra le amministrazioni pubbliche destinatarie delle misure restrittive sull'utilizzo del lavoro flessibile dettate dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 122/2010. Per effetto della citata disposizione (più volte integrata e modificata), infatti, a decorrere dall'anno 2011, gli enti locali 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. Le limitazioni predette, tuttavia, 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 (art.11, comma 4 - bis, d.l. n.90/2014, convertito con legge n.114/2014). Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le dette finalità il limite previsto è computato con

riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009
;

TENUTO CONTO che la spesa sostenuta dal Comune di Montegiorgio, per le assunzioni di personale a tempo determinato o con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel triennio 2007/2009, ammonta a complessivi euro 26.742,51, da cui ne deriva che la media nel triennio è pari ad euro 8.914,17;

EVIDENZIATO che, allo stato, il Comune di Montegiorgio, al fine di far fronte, in modo efficace, ad un servizio essenziale per l'Ente, come quello della Polizia Locale, può provvedere anche attraverso assunzione di figure con contratto di lavoro flessibile, e che, pertanto, la spesa media del triennio 2007-2009, determinata ai sensi dell'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, necessita di essere riparametrizzata ragionevolmente ad un livello tale da coprire un orizzonte temporale sufficientemente ampio e tale da garantire le esigenze organizzative e funzionali dei settori comunali;

RAVVISATA, pertanto, anche ai sensi di quanto disposto dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con propria deliberazione n. 15 del 30/07/2018, la necessità di stabilire in almeno euro 33.000,00 il nuovo limite cui rapportare la spesa per le assunzioni di personale con contratto di lavoro flessibile, ai sensi del predetto art. 9, comma 28, del DL n. 78/2010, parametro rapportato al costo complessivo di un dipendente cat. C, posizione economica C1;

VISTA l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto tra l'art. 3 del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito in Legge n. 114 dell'11/08/2014, la Legge n. 208/2015 (legge di stabilità 2016), il D.L. n. 113/2016, convertito in Legge 7 agosto 2016, n. 160 (decreto Enti locali), il D.L. n. 4 del 28/01/2019, convertito in Legge n. 26/2019 che prevedono, in sintesi:

gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente corrispondente ad una spesa pari ad una percentuale variabile di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente come segue:

- cessazioni intervenute nel 2014: 60% della spesa per la generalità degli enti, 80% per gli enti con rapporto di spesa di personale su spesa corrente inferiore al 25% se le assunzioni sono effettuate entro il 2016;
- cessazioni intervenute nel 2015: 25% della spesa per la generalità degli enti, 100% per gli enti con rapporto di spesa di personale su spesa corrente inferiore al 25% se le assunzioni sono effettuate entro il 2016, 75% per gli enti inferiori a 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto (cfr. Decreto Ministero dell'Interno del 24 luglio 2014);
- cessazioni intervenute nel 2016: 25% della spesa per la generalità degli enti, 75% per gli enti inferiori a 10.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto;

- cessazioni intervenute nel 2017: 75% della spesa per gli enti superiori a 1.000 abitanti con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quelli previsti per gli enti in dissesto, 90% della spesa per enti virtuosi cioè con rispetto del saldo di bilancio e spazi finanziari inutilizzati interiori all'1% degli accertamenti delle entrate finali, come risultanti dal rendiconto dell'esercizio precedente, 25% in assenza di questi requisiti;
- A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (vigente art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014);

VISTO l'art. 1, comma 228, della Legge di Stabilità 2016, n. 208 del 28/12/2015, che ha modificato le disposizioni in materia assunzionale contenute nell'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014 riducendo, in maniera significativa, la percentuale del *turn over*. In particolare il citato comma 228 recita come segue: "*Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017, e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. […] In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restando ferme le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018*";

TENUTO CONTO che la Legge di Stabilità 2016 non ha abrogato quanto previsto dal comma 5 dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014 circa la possibilità di utilizzare i resti delle capacità assunzionali dell'ultimo triennio non utilizzati, **allo stato attuale il limite dei resti elevato all'ultimo quinquennio per effetto delle disposizioni di cui al citato art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014**;

RILEVATO, altresì, che l'art. 16 del D.L. 113/2016, convertito in Legge n. 160/2016, ha introdotto un regime di maggior favore per i Comuni inferiori a 10.000 abitanti, prevedendo la possibilità di utilizzare il 75% della spesa del personale cessato nell'anno precedente in luogo della ordinaria percentuale del 25% introdotta dalla legge di Stabilità 2016;

VISTO l'art. 22, comma 2, del D.L. n. 50/2017 convertito, con modificazioni, con Legge n. 196/2017, il quale ha ampliato la facoltà assunzionale dei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, con riferimento ad assunzioni di personale di qualifica non dirigenziale;

TENUTO CONTO che, allo stato attuale, per effetto delle disposizioni di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, in Legge n. 114/2014, la facoltà assunzionale degli Enti locali sottoposti al patto di stabilità interno, è fissata, a decorrere dall'anno 2018, nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

VALUTATO, infine, che ai sensi dell'art. 14 bis, comma 1, lett. b), del D.L. n. 4 del 28/01/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 26/2019, a mente del quale "***Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e 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***";

VISTO l'art. 35-bis del D.L. n. 113/2018, convertito, con variazioni, in Legge n. 132/2018 inerente "*Disposizioni in materia di assunzioni a tempo indeterminato di personale della polizia municipale*" il quale prevede che "*Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n.208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale*";

PRESO ATTO che la scrivente Amministrazione:

- ha registrato a consuntivo 2017, un rapporto tra spesa di personale e spesa corrente pari al 24,99%;

- presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/292 (6723 abitanti al 31/12/2017 – n. 23 dipendenti), inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 per gli enti con popolazione da 5000 a 9999 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti);

VISTA la propria precedente deliberazione G.C. n. 22 del 12/02/2019, eseguibile nei modi di legge, ad oggetto "*Piano triennale del fabbisogno del personale, adottato ai sensi dell'art. 6, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, per il periodo 2019-2021. Provvedimenti ed approvazione*", con la quale è stato adottato un primo piano dei fabbisogni del personale, sulla base delle esigenze manifestatesi fino a quel momento;

RILEVATO, tra l'altro, come, le mutate esigenze organizzative dell'Ente impongano di procedere ad una nuova valutazione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, in particolare con riferimento alle seguenti situazioni:

- la necessità, emersa nella prima parte del corrente anno, di provvedere immediatamente alla sostituzione del personale cessato e/o di imminente collocamento a riposo in settori diversi rispetto a quello di Polizia locale;
- l'andamento della gestione del Servizio di Polizia Locale, pesantemente pregiudicato anche dall'assenza prolungata e dagli sviluppi allo stato non prevedibili con la dovuta certezza, di una unità attualmente in organico, ha evidenziato la necessità di procedere all'assunzione, nel triennio, di n. 2 figure di Polizia locale, sia pure part-time a 24 ore, per garantire adeguate turnazioni;

CONSIDERATO che l'interesse pubblico, di rilevanza costituzionale, alla buona organizzazione degli uffici pubblici, in modo che siano garantiti il buon andamento e l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, porta a rivedere la precedente programmazione del fabbisogno triennale, alla luce delle predette sopravvenute esigenze organizzative del Comune di Montegiorgio;

DATO ATTO, pertanto, che i documenti programmatori dell'Ente hanno, inevitabilmente, determinato una revisione di tutte le entrate e le spese correnti e la contestuale rivisitazione dei piani di fabbisogno del personale, causa le domande di pensionamento pervenute tra il mese di gennaio ed il mese di marzo 2019;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448, in base al quale le previsioni del presente provvedimento devono rispondere alla necessità di mantenere inalterato il livello quali-quantitativo dei servizi erogati alla cittadinanza;

PRESO ATTO, dunque, delle attuali esigenze e "capacità assunzionali", in termini di spesa, proprie del Comune di Montegiorgio, come meglio evidenziate nel prospetto allegato in parte integrante e sostanziale al presente provvedimento sotto la lettera "A", dal quale si evince, tra l'altro, la necessità di rimodulare, attraverso una nuova previsione di figure professionali da assumere, il precedente "piano del fabbisogno" riguardante, principalmente, il settore di Polizia Locale;

RITENUTO, dunque, opportuno, provvedere alla ridefinizione delle principali linee di sviluppo della programmazione di fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, sulla base, tra gli altri, dei seguenti elementi:

- gestione del turn-over per il personale con elevata specializzazione professionale che andrà presumibilmente in pensione nel triennio, anche mediante l'utilizzo di forme alternative e flessibili di assunzioni, contrattualmente previste;
- adeguamento del complesso di risorse umane operanti nei settori, nel rispetto della dotazione organica complessiva dell'ente come sopra rideterminata;
- razionalizzazione e riorganizzazione degli uffici, mirate, anche, all'ottimizzazione dei compiti direttamente connessi con le attività istituzionali e da rendere all'utenza;
- ottimizzazione delle risorse umane dell'ente, attraverso percorsi di potenziamento e/o di formazione specifica di alcune figure professionali, anche mediante valorizzazione delle attitudini, dell'esperienza, delle competenze e del potenziale curriculare;

- ricorso, per la copertura dei posti disponibili, anche alla mobilità esterna tra enti, qualora si tratti di acquisire valide professionalità, funzionali alle esigenze dell'ente;

VERIFICATI, in seguito ad un'apposita ed attenta analisi:
- Il dimensionamento degli organici e la relativa distribuzione tra categorie;
- Il volume ed il livello qualitativo/quantitativo dei servizi da erogare;
- L'entità qualitativa e quantitativa della forza lavoro presente e del relativo grado di utilizzo, del livello di meccanizzazione ed automazione dei processi;
- Le politiche di internalizzazione ed esternalizzazione delle attività;
- Il volume di lavoro contrattualmente pattuito;
- Il dizionario delle competenze e l'inventario delle competenze possedute dalle risorse umane interne all'ente.

PRESO ATTO e confermate le seguenti esigenze rappresentate da titolari di area di posizione organizzativa:

Area Risorse Umane ed Economico-Finanziarie (Servizio bilancio; Servizio risorse umane e personale; Servizio tributi):

È di tutta evidenza il moltiplicarsi degli adempimenti che fanno capo alle Ragionerie negli ultimi anni. Gran parte del tempo impiegato dai Servizi finanziari dei Comuni è destinato a compilare prospetti informativi e attestazioni per altre Pubbliche Amministrazioni (Ministeri, Corte dei conti, Autorità, Regioni e così via) a discapito delle importanti attività di verifica e coordinamento interne al proprio Ente che ne qualificano il ruolo e la responsabilità ex art. 153 del TUEL, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.

Il sistema contabile attualmente in uso è caratterizzato da un'estrema complessità e vi sono troppe fonti normative. I piccoli Comuni che devono applicare la stessa contabilità tenuta dagli Enti di maggiori dimensioni.

Si indicano, di seguito, le principali tipologie di contabilità obbligatorie, che, anche se integrate tra loro, sono comunque forme di contabilità distinte:
- una contabilità finanziaria di competenza, sia preventiva, che consuntiva;
- una contabilità finanziaria di cassa, sia preventiva, che consuntiva, con specifiche codifiche e rapporti con la contabilità delle banche-tesorieri (SIOPE e SIOPE PLUS);
- una contabilità economico-patrimoniale consuntiva, compresi gli inventari dei beni e il libro cespiti ammortizzabili;
- un bilancio consolidato;
- un'attività di raccordo con le società e gli organismi partecipati;
- una contabilità finanziaria parallela ai fini del saldo di finanza pubblica (ex patto di stabilità interno);
- una contabilità ai fini Iva per le operazioni commerciali poste in essere dall'Ente;
- un'attività dichiarativa ai fini fiscali e previdenziali;

- gestione del pacchetto assicurativo dell'Ente;
- una contabilità separata per tutte le poste confluite nella nuova definizione di avanzo di amministrazione, dopo l'emanazione del D.Lgs. n.118/2011;
- gestione della sicurezza sul lavoro;
- gestione delle pratiche pensionistiche;
- gestione delle pratiche di infortuni sul lavoro;
- gestione dei contratti dei dipendenti e dei conseguenti adempimenti;
- gestione della relazione al conto annuale;
- predisposizione del conto annuale;

Per cercare di contenere le problematiche gestionali del settore, pur non richiedendo l'integrazione dell'attuale dotazione organica, si chiede, quanto meno, la reintegrazione di tutte le diverse professionalità che, nel corso del triennio, lasceranno l'impiego, con la previsione delle assunzioni contenute nel documento allegato alla presente sotto la lettera "C".

Si precisa che la definizione del fabbisogno di personale, da considerare prioritaria e quale strumento minimo ed indispensabile per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività del settore, è stata predisposta, anche, sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni, individuando le vere professionalità infungibili e non basandosi, esclusivamente, su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze, necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, è stato preceduto da un'analisi degli "*input della produzione*", valutando, opportunamente, le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Naturalmente, la consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alle funzioni amministrative di competenza, è stata prevista nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica vigenti a riguardo. Sono state prese in considerazione, anche, analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee e analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Le caratteristiche, a livello di competenze del personale richiesto, sono state individuate con riferimento alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Area Lavori Pubblici e Patrimonio (Servizio LL.PP.; Servizio Patrimonio; Servizio Protezione civile):

Il Documento Unico di Programmazione in corso di approvazione prevede, in continuità con quelli passati e, probabilmente, anche in linea con quelli futuri, obiettivi volti alla realizzazione di nuove infrastrutture pubbliche (strade, impianti sportivi, parchi urbani, marciapiedi, etc.) che comportano una maggiore necessità di attività di monitoraggio e di manutenzione degli immobili comunali, il tutto in aggiunta alle attività proprie che attengono la ricostruzione post sisma 2016.
Tali traguardi comporteranno una maggiore necessità di attività di monitoraggio e di manutenzione del territorio comunale (strade, percorsi ciclopedonali, aree a verde e parchi, etc.).

Si dovranno coniugare le attività d'ufficio agli obiettivi strategici del mandato elettorale dell'Amministrazione comunale.

Si riassumono, di seguito, alcuna delle funzioni e delle attività ascrivibili al servizio:

- Svolge tutte le attività tecniche dei lavori pubblici, quelle progettuali e di conservazione del patrimonio immobiliare dell'Ente, di gestione del territorio;
- Gestisce il personale assegnato al settore;
- Tratta gli affari inerenti l'acquisizione, la cessione e l'amministrazione dei beni immobili facenti parte del patrimonio disponibile ed indisponibile dell'ente nonché l'amministrazione dei beni demaniali.
- Provvede all'istruttoria delle pratiche concernenti le concessioni e le locazioni passive, compresa la gestione dei relativi rapporti di utenza, all'approvvigionamento dei prodotti per il riscaldamento degli uffici.
- Provvede alla stipula dei contratti di manutenzione dei beni immobili e dei relativi impianti, ed alla eventuale relativa preliminare procedura concorsuale;
- Cura le attività tecniche della manutenzione e della revisione degli automezzi;
- Si occupa della sicurezza sui cantieri, sui luoghi e negli ambienti di lavoro;
- Svolge le attività ausiliarie, di custodia e di supporto in tutti i servizi dell'Ente;
- Cura gli appalti dei lavori pubblici;
- Si occupa dell'istruttoria delle proposte di deliberazione del consiglio e della giunta nelle materie di propria competenza, curando l'attuazione dei relativi provvedimenti.
- Si occupa della manutenzione della rete viaria di competenza dell'ente;
- Si occupa del servizio di pubblica illuminazione;
- Si occupa della "gestione calore" per tutti i diversi stabili di competenza comunale;
- Provvede nelle materie assegnate alla propria competenza al conferimento degli incarichi legali ed alle attività inerenti le cause ed i ricorsi sia in sede giurisdizionale, sia in sede amministrativa;
- Si occupa delle materie inerenti la Protezione civile e della manutenzione dei mezzi assegnati.

In particolare, necessita potenziare il servizio tecnico addetto alle manutenzioni del patrimonio comunale, anche in considerazione dei pensionamenti dell'ultimo periodo, rendere stabile la copertura di posti sino ad oggi oggetto di forme di lavoro flessibile.

Per cercare di contenere le problematiche gestionali del settore, pur non richiedendo l'integrazione dell'attuale dotazione organica, si chiede, quanto meno, la reintegrazione di tutte le diverse professionalità che, nel tempo, hanno lasciato o lasceranno l'impiego, con la previsione delle assunzioni contenute nel documento allegato alla presente sotto la lettera "C".

Si precisa che la definizione del fabbisogno di personale, da considerare prioritaria e quale strumento minimo ed indispensabile per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività del settore, è stata predisposta, anche, sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni, individuando le vere professionalità infungibili e non basandosi, esclusivamente, su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze, necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, è stato preceduto da un'analisi degli "*input della produzione*", valutando, opportunamente, le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Area vigilanza:

La Legge regionale delle Marche n. 1/2014, all'art.10, prevede che la dotazione organica ottimale dei corpi di polizia locale è costituita da un'unità di personale ogni mille abitanti.

Il Comune di Montegiorgio, a fronte di una popolazione di 6.700 abitanti circa, può contare, attualmente, solo su tre agenti di polizia locale, rispetto ai sei richiesti dalla predetta norma regionale.

Le funzioni normalmente proprie del settore sono, tra l'altro:
- Gestione del personale assegnato;
- Istruttoria delle proposte di deliberazione del consiglio e della giunta nelle materie di propria competenza, curando l'attuazione dei relativi provvedimenti;
- Svolgere attività di notifica di tutti gli atti dell'amministrazione e di altri enti;
- Vigilare sull'osservanza delle leggi, dei regolamenti, delle ordinanze e degli altri provvedimenti amministrativi;
- Vigilanza sulla integrità e sulla conservazione del patrimonio pubblico;
- Prestare opera di soccorso nelle pubbliche calamità o disastri, nonché in caso di privato infortunio e collaborano ai servizi e alle operazioni di protezione civile di competenza dell'ente di appartenenza;
- Svolgere le funzioni di polizia giudiziaria, le funzioni ausiliarie di pubblica sicurezza;
- Svolgere, le funzioni di polizia stradale, nei casi e con le modalità previste dalla normativa statale;
- Vigilanza sul randagismo canino.

Esiste una precisa e sopravvenuta necessità, emersa in questa parte dell'anno, di provvedere immediatamente alla sostituzione del personale cessato e/o di imminente collocamento a riposo in settori diversi rispetto a quello di Polizia locale.

L'andamento della gestione del Servizio di Polizia Locale, pesantemente pregiudicato anche dall'assenza prolungata e dagli sviluppi allo stato non prevedibili con la dovuta certezza, di una unità attualmente in organico, ha evidenziato la necessità di procedere all'assunzione, nel triennio, di n. 2 figure di Polizia locale, sia pure part-time a 24 ore, per garantire adeguate turnazioni;

L'interesse pubblico, di rilevanza costituzionale, alla buona organizzazione degli uffici pubblici, in modo che siano garantiti il buon andamento e l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, porta a rivedere la precedente programmazione del fabbisogno triennale, alla luce delle predette sopravvenute esigenze organizzative del Comune di Montegiorgio;

Per cercare di contenere le problematiche gestionali del settore, pur non richiedendo l'integrazione dell'attuale dotazione organica, si chiede, quanto meno, la reintegrazione di tutte le diverse professionalità che, nel del tempo, hanno lasciato o lasceranno l'impiego, con la previsione delle assunzioni contenute nel documento allegato alla presente sotto la lettera "C", il tutto anche con figure a tempo parziale.

Si precisa che la definizione del fabbisogno di personale, da considerare prioritaria e quale strumento minimo ed indispensabile per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività del settore, è stata predisposta, anche, sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni, individuando le vere professionalità infungibili e non basandosi, esclusivamente, su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze, necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, è stato preceduto da un'analisi degli "*input della produzione*", valutando, opportunamente, le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Area Affari Generali (Servizio di Segreteria generale; Servizi leva e demografici; Servizio commercio; Servizio sport, turismo e cultura):

Per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo

dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività dello stesso settore al quale sono attribuibili, tra le altre, le seguenti funzioni:

- Svolgere le attività istituzionali o delegate, di programmazione e progettazione amministrativa, delle metodologie, dell'organizzazione del lavoro e dell'elaborazione a supporto agli organi istituzionali.
- Gestire il personale assegnato al settore;
- Curare l'istruttoria delle proposte di deliberazione del consiglio e della giunta nelle materie di propria competenza, curando l'attuazione dei relativi provvedimenti;
- Svolgere attività di supporto alle strutture comunali per la formulazione degli atti di programmazione settoriale.
- Curare la tenuta e l'aggiornamento dei registri delle deliberazioni di giunta e consiglio;
- Trasmettere agli organi elettivi tutti gli schemi di provvedimenti ed i documenti che gli uffici comunali intendano sottoporre al loro esame;
- Curare la pubblicazione all'albo pretorio di tutti gli atti del comune per ì quali la stessa sia prevista per legge o per disposizione normativa interna;
- Curare l'applicazione degli istituti di partecipazione;
- Curare tutte le attività concernenti il servizio protocollo;
- Provvedere nelle materie assegnate alla propria competenza al conferimento degli incarichi legali ed alle attività inerenti le cause e i ricorsi sia in sede giurisdizionale, sia in sede amministrativa,
- Curare le attività culturali, del tempo libero, di promozione, programmazione e gestione del turismo e dello sport nonché quelle promozionali in favore dei giovani;
- Effettuare e promuovere studi, ricerche e progetti per la predisposizione del piano di politica turistica, nonché per il conseguimento e la verifica degli obiettivi in esso contenuti.
- Compiere le diverse attività di gestione dei servizi scolastici;
- Curare i complessi rapporti con le istituzioni scolastiche;
- Occuparsi delle attività contrattuali inerenti il Servizio di supporto alla Casa di riposo comunale;
- Svolgere tutte le attività istituzionali o delegate del servizio anagrafe, stato civile, elettorale e leva, nonché le attività di rilevazione, raccolta, interpretazione ed elaborazione dei dati statistici ed economici;
- Curare e svolgere tutte le attività istituzionali o delegate proprie del servizio commercio che, per l'appunto, risulta ricompreso nell'ambito del settore affari generali.

Per cercare di contenere le problematiche gestionali del settore, pur non richiedendo l'integrazione dell'attuale dotazione organica, si chiede, quanto meno, la reintegrazione delle diverse professionalità che, nel triennio, lasceranno l'impiego, con la previsione dell'assunzione contenuta nel documento allegato alla presente sotto la lettera "C".

Si precisa che la definizione del fabbisogno di personale, da considerare prioritaria e quale strumento minimo ed indispensabile per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività del settore, è stata predisposta, anche, sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni, individuando le vere

professionalità infungibili e non basandosi, esclusivamente, su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze, necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, è stato preceduto da un'analisi degli "*input della produzione*", valutando, opportunamente, le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Area Urbanistica e ambiente:

Per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività dello stesso settore al quale sono attribuibili, tra le altre, le seguenti funzioni:

- Gestire il personale assegnato al settore;
- Curare l'applicazione delle leggi urbanistiche ed edilizie;
- Svolgere tutte le attività tecniche dell'urbanistica e di tutela dell'ambiente;
- Espletare tutte le diverse attività riguardanti l'edilizia privata;
- Curare l'applicazione e la gestione del piano regolatore comunale, delle relative norme tecniche di attuazione, dei diversi regolamenti disciplinanti l'attività di edilizia private, la zonizzazione acustica nel territorio comunale, ecc.;
- Provvedere nelle materie assegnate alla propria competenza al conferimento degli incarichi legali ed alle attività inerenti le cause ed i ricorsi sia in sede giurisdizionale, sia in sede amministrativa.

Per cercare di contenere le problematiche gestionali del settore, ed in considerazione del prossimo collocamento a riposo dell'attuale Responsabile di Settore, pur non richiedendo l'integrazione della vigente dotazione organica, si chiede, quanto meno, la reintegrazione della professionalità apicale che, nel triennio, lascerà l'impiego, con la previsione dell'assunzione contenuta nel documento allegato alla presente sotto la lettera "C"

Si precisa che la definizione del fabbisogno di personale, da considerare prioritaria e quale strumento minimo ed indispensabile per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività del settore, è stata predisposta, anche, sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni, individuando le vere professionalità infungibili e non basandosi, esclusivamente, su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze, necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, è stato preceduto da un'analisi degli "*input della produzione*", valutando, opportunamente, le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

Area socio assistenziale:

Per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la *mission* istituzionale propria dell'attività dello stesso settore al quale sono attribuibili, tra le altre, le seguenti funzioni:

- Occuparsi delle attività gestionali inerenti il Servizio di Casa di riposo comunale;
- Svolgere tutte le attività di studio, valutazione e trattamento di situazioni di bisogno socio assistenziale e materiale nonché le attività di prevenzione, cura e riabilitazione, attraverso il servizio servizi sociali che, per l'appunto, risulta ricompreso nell'ambito del settore affari generali;
- Svolgere tutte le attività di raccordo con la gestione dell'asilo nido comunale;
- Svolgere tutte le attività amministrative di raccordo con gli enti sovraordinati operante nel settore socio-assistenziale.

Si precisa che la definizione del fabbisogno di personale, da considerare prioritaria e quale strumento minimo ed indispensabile per evitare disservizi assolutamente incompatibili, sia con i legittimi programmi di governo dell'amministrazione comunale, sia con la mission istituzionale propria dell'attività del settore, è stata predisposta, anche, sulla base delle esperienze maturate nel corso degli anni, individuando le vere professionalità infungibili e non basandosi, esclusivamente, su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze, necessarie per rendere più efficiente ed al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino.

Tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare il bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, è stato preceduto da un'analisi degli "*input della produzione*", valutando, opportunamente, le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale.

RAVVISATA, pertanto, allo stato, la necessità di ridefinire il precedente piano triennale di assunzione di personale in grado di continuare a supportare e potenziare, ove possibile e necessario, i livelli della qualità e della quantità dei diversi servizi istituzionali normalmente erogati e garantiti da questo ente e nel rispetto, tra l'altro, delle esigenze rappresentate, come sopra, dai diversi servizi dell'ente;

CONSIDERATO che:

- il valore medio della spesa di personale del Comune di Montegiorgio, per gli anni 2011-2013, determinata ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della Legge n. 296/2006, come modificato dall'art. 5 bis del D.L. n. 90/2014, è pari ad euro 1.111.500,00;

- la spesa per il personale, sostenuta dal Comune di Montegiorgio ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, quale risultante dal rendiconto di gestione relativo all'anno 2017, ammonta ad euro 956.542,48;

PRESO ATTO, dunque, del nuovo Piano dei fabbisogni di personale del Comune di Montegiorgio, riferito al triennio 2019-2020-2021, il tutto come meglio evidenziato nella documentazione allegata alla presente in parte integrante e sostanziale sotto la lettera "C";

DATO ATTO che la spesa di personale per il triennio 2019/2021, quale generata dal piano dei fabbisogni come sopra proposto, si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013, il tutto come indicato nella documentazione allegata alla presente sotto la lettera "B";

PRESO ATTO, altresì, del piano delle assunzioni a tempo determinato evidenziato nel documento allegato alla presente sotto la lettera "D";

RIBADITO il concetto di "fabbisogno di personale" ed il suo sviluppo triennale, che deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e, pertanto, modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

DATO ATTO che è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2016/2019 con atto G.C. n. 70 del 30/06/2016;

VISTO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi che disciplina, tra gli altri aspetti, l'articolazione della struttura organizzativa del Comune;

EVIDENZIATO che, dalla denuncia annuale del personale dipendente, questo Ente risulta in regola con gli obblighi occupazionali di cui alla Legge n. 68/99;

EVIDENZIATO, inoltre, che questo Comune ha rispettato il Pareggio di Bilancio nell'anno 2018, come da certificazione e monitoraggio al 30/01/2019;

RICHIAMATO, inoltre, l'art. 40, comma 3-quinquies, 2° periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che gli enti locali possono destinare risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa nei limiti stabiliti dalla contrattazione nazionale e nei limiti dei parametri di virtuosità stabiliti per la spesa di personale delle vigenti disposizioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e di analoghi strumenti di

contenimento della spesa;

VISTO l'art. 67, commi 4 e 5, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede la possibilità di destinare alla parte variabile del fondo per le risorse decentrate:

1) un importo massimo corrispondente all'1,2% del monte salari 1997, esclusa la quota relativa alla dirigenza, da valutare in sede di contrattazione integrativa, ove nel bilancio dell'Ente sussista la relativa capacità di spesa;
2) apposite risorse per il conseguimento di obiettivi dell'Ente, anche di mantenimento, definiti nel piano della performance o in analoghi strumenti di programmazione della gestione, al fine di sostenere i correlati oneri dei trattamenti accessori del personale;

VISTO, altresì, l'art. 67, comma 6, del CCNL 21/05/2018, il quale prevede che gli enti possono stanziare le risorse di cui sopra nel rispetto dei vincoli di bilancio e delle vigenti disposizioni in materia di vincoli della spesa di personale;

RILEVATO che, a decorrere dal 1° gennaio 2017, l'ammontare complessivo delle risorse destinate annualmente al trattamento accessorio del personale, anche di livello dirigenziale, non può superare il corrispondente importo determinato per l'anno 2016, come previsto dall'art. 23, comma 2, del D. Lgs. n. 75/2017;

CONSIDERATO, altresì, che per gli enti locali che non hanno potuto destinare nell'anno 2016 risorse aggiuntive alla contrattazione integrativa a causa del mancato rispetto del patto di stabilità interno del 2015, il predetto limite corrisponde all'importo del medesimo determinato per l'anno 2015, ridotto in misura proporzionale alla riduzione del personale in servizio nell'anno 2016;

PRESO ATTO che il Comune di Montegiorgio ha rispettato il Patto di Stabilità (pareggio di bilancio) per gli anni 2015-2018;

VISTO l'art. 40, comma 3-quinques, 3° periodo, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., il quale prevede che lo stanziamento delle risorse aggiuntive per la contrattazione integrativa è correlato all'effettivo rispetto dei principi in materia di misurazione, valutazione e trasparenza della performance e in materia di merito e premi applicabili alle regioni e agli enti locali secondo quanto previsto dagli articoli 16 e 31 del D. Lgs. n. 150/2009 e s.m.i., in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni;

VISTO il sistema di misurazione e valutazione della performance, approvato con deliberazione G.C. n. 161 del 20/12/2013, integrato successivamente con deliberazione della G.C. n. 67 del 30/06/2016;

VISTA la delibera di Giunta Comunale n. 2 dell'8/01/2019 la quale è stato approvato il Peg provvisorio

dell'anno 2019, nella quale sono stati confermati gli obiettivi provvisori di performance organizzativa ed individuale, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente, sulla base del PEG 2018/2020;

RITENUTO, nel rispetto dei vincoli e degli strumenti di cui sopra, di mettere a disposizione del fondo per le risorse decentrate del personale non dirigente per l'anno 2019 ulteriori risorse aggiuntive variabili per gli utilizzi previsti dall'art. 68, comma 2, del CCNL 21/05/2018, tra cui, in particolare, per i premi legati al raggiungimento degli obietti di performance organizzativa e individuale definiti nel PEG/Piano della performance, secondo i criteri definiti nel sistema di misurazione e valutazione della performance;

VISTO, infine, l'art. 50bis, del D.L. n. 189/2016, convertito, con modificazioni in Legge 15 dicembre 2016, n. 229, il quale, al comma 1, prevede che i Comuni "*possono assumere con contratti di lavoro a tempo determinato, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, e di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel limite di spesa di 1,8 milioni di euro per l'anno 2016, di 24 milioni di euro per l'anno 2017 e di 29 milioni di euro per l'anno 2018, ulteriori unità di personale con professionalità di tipo tecnico o amministrativo-contabile*";

TENUTO CONTO delle seguenti disposizioni normative:

- art. 1, comma 988, della Legge n. 145/2018 (legge di bilancio per l'ano 2019), a mente del quale il termine di cui all'art. 1, comma 4bis, del D.L. 189/2016 (stato di emergenza sisma 2016 Centro Italia), è prorogato fino al 31 dicembre 2019 per effetto del nuovo comma 4 ter del medesimo articolo 1 del D.L. 189/2016;
- art. 1, comma 980, della Legge n. 145/2018 (legge di bilancio per l'ano 2019), che testualmente stabilisce "*Allo scopo di assicurare il proseguimento e l'accelerazione del processo di ricostruzione, il termine della gestione straordinaria di cui all'articolo 1, comma 4, del decreto-legge 17 ottobre 2016, n. 189, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 dicembre 2016, n. 229, è prorogato fino al 31 dicembre 2020, ivi incluse le previsioni di cui agli articoli 3, 50 e 50-bis del citato decreto-legge n. 189 del 2016, nei medesimi limiti di spesa annui previsti per l'anno 2018. Dalla data di pubblicazione della presente legge nella Gazzetta Ufficiale, il personale in comando, distacco, fuori ruolo o altro analogo istituto di cui agli articoli 3, comma 1, e 50, comma 3, lettera a), del citato decreto-legge n. 189 del 2016 è automaticamente prorogato fino alla data di cui al periodo precedente, salva espressa rinunzia degli interessati*";

RICHIAMATA, allo scopo, la determinazione n. 982 del 28/12/2018 adottata dal Responsabile del Personale del Comune di Montegiorgio, con la quale sono stati prorogati i contratti in essere del personale assunto ai sensi del predetto art. 50 bis del D.L.n. 186/2016, in particolare delle unità lavorative dell'Ing. Giacomozzi, dell'Ing. Luchetti e dell'Arch. Rugginelli Fanini;

PRESO ATTO delle dimissioni volontarie e irrevocabili dei seguenti dipendenti assunti *ex* art. 50 bis D.L.

189/2016:

- ing. Giacomozzi Ludovica, con propria nota prot. 2899 del 28/02/2019, a decorrere dal 16/03/2019;
- arch. Rugginelli Fanini Patrizia, con propria nota prot. 2758 del 26/02/2019, a decorrere dal 14/03/2019;

e ravvisata, pertanto, la necessità di procedere a nuove assunzioni a seguito delle predette n. 2 dimissioni di unità di personale, come sopra specificato;

DATO ATTO che le previsioni del presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti complessivi della spesa del personale del Bilancio di Previsione 2019-2021, annualità 2019 e successive;

VISTI i CC.CC.NN.L. del comparto regione autonomie locali con particolare riferimento a quelli sottoscritti in data 31/03/1999, 01/04/1999 e 21/05/2018 (funzioni locali);

PRESO ATTO che, in base al disposto dell'art. 40 del D.Lgs. n. 165/2001 e successive variazioni, sono escluse dalla contrattazione collettiva, tra le altre, le materie attinenti all'organizzazione degli uffici, la materia del conferimento e della revoca degli incarichi dirigenziali, gli organi, gli uffici, i modi di conferimento della titolarità dei medesimi;

ACQUISITO il parere favorevole reso dal Revisore dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, con verbale in data 28/03/20198, allegato al presente provvedimento sotto la lettera "E";

VISTO il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, pubblicato nella G.U. n. 227 del 28/09/2000, recante "*Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali*";

VISTO e richiamato il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118, pubblicato nella G.U. n. 172 del 26/07/2011, recante "*Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle Regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42*", con particolare riferimento ai principi contabili applicati ivi allegati;

VISTO il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, pubblicato nella G.U. n. 106 del 09/05/2001, recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

RICHIAMATO, in particolare, l'art. 4 del D.Lgs. n. 165/2001 che testualmente recita "*1. Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare: a) le decisioni in materia di atti normativi e l'adozione dei relativi atti di indirizzo interpretativo ed applicativo; b) la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione; c) la individuazione delle risorse umane, materiali ed economico-finanziarie da destinare alle diverse finalità e la loro ripartizione tra gli uffici di livello dirigenziale generale; d) la definizione dei criteri generali in materia di ausili finanziari a terzi e di determinazione di tariffe, canoni e analoghi oneri a carico di*

terzi; e) le nomine, designazioni ed atti analoghi ad essi attribuiti da specifiche disposizioni; f) le richieste di pareri alle autorità amministrative indipendenti ed al Consiglio di Stato; g) gli altri atti indicati dal presente decreto. 2. Ai dirigenti spetta l'adozione degli atti e provvedimenti amministrativi, compresi tutti gli atti che impegnano l'amministrazione verso l'esterno, nonché la gestione finanziaria, tecnica e amministrativa mediante autonomi poteri di spesa, di organizzazione delle risorse umane, strumentali e di controllo. Essi sono responsabili in via esclusiva dell'attività amministrativa, della gestione e dei relativi risultati. 3. Le attribuzioni dei dirigenti indicate dal comma 2 possono essere derogate soltanto espressamente e ad opera di specifiche disposizioni legislative" 4. Le amministrazioni pubbliche i cui organi di vertice non siano direttamente o indirettamente espressione di rappresentanza politica, adeguano i propri ordinamenti al principio della distinzione tra indirizzo e controllo, da un lato, e attuazione e gestione dall'altro. A tali amministrazioni è fatto divieto di istituire uffici di diretta collaborazione, posti alle dirette dipendenze dell'organo di vertice dell'ente";

VISTO e richiamato lo Statuto Comunale, approvato con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 30 del 09/05/1996 e n. 32 del 30/05/1996, come modificato ed integrato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 29 del 28/06/2010;

VISTO e richiamato il vigente Regolamento Comunale di contabilità, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 28/11/2014, esecutiva nei modi di legge, come modificato, da ultimo, con delibera consiliare n. 30 del 30/11/2015;

VISTO e richiamato il Regolamento comunale per la disciplina e l'attuazione dei controlli interni, approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 2 del 10/01/2013, eseguibile nei modi di legge;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs. n. 267/2000, nei comuni privi di personale di qualifica dirigenziale le funzioni di cui all'articolo 107, commi 2 e 3, fatta salva l'applicazione dell'articolo 97, comma 4, lettera d), possono essere attribuite, a seguito di provvedimento motivato del sindaco, ai responsabili degli uffici o dei servizi, indipendentemente dalla loro qualifica funzionale, anche in deroga a ogni diversa disposizione;

VISTO il Decreto Sindacale n. 9 dell'1/12/2018 ad oggetto "*Nomina dei Responsabili degli uffici e dei servizi con attribuzione dei compiti e delle funzioni della dirigenza, fissazione della retribuzione di posizione e di risultato per il periodo 01/12/2018 – 31/05/2019*" con il quale si attribuiscono le funzioni dirigenziali dei Servizi ivi indicati, ai sensi e per gli effetti dell'art. 109, comma 2, del D.Lgs n. 267/2000;

VERIFICATA la regolarità tecnica, contabile e la correttezza dell'azione amministrativa conseguente all'adozione del presente provvedimento, ai sensi dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, nonché ai sensi del punto 5.1, dell'allegato 4/2 al D.Lgs. n. 118/2011;

DATO ATTO che, sulla presente proposta di deliberazione, sono stati richiesti ed ottenuti gli allegati pareri favorevoli, espressi dal Funzionario Responsabile del Servizio Economico-Finanziario ai sensi e per gli effetti dell'art. 49, comma 1, e dell'art. 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000, in ordine alla regolarità tecnica, amministrativa e contabile dell'atto, nonché ai sensi del punto 5.1, dell'allegato 4/2 al D.Lgs. n. 118/2011

DATO ATTO che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come integrato dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, e dell'art. 7 del DPR n. 62/2013 recante il "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*", il responsabile del procedimento ed il sottoscritto responsabile dell'ufficio competente ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale inerente il presente procedimento, non si trovano in posizioni di conflitto di interessi, né potenziale, né concreto, e che, dall'adozione del corrente provvedimento, non si ravvisa la necessità dell'informazione di cui all'art. 1, comma 9, lett. c) della Legge n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza;

RICONOSCIUTA, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000, la propria competenza a deliberare in merito all'argomento oggetto del presente provvedimento,

SI PROPONE

A) DI RICHIAMARE ed approvare la premessa narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento dando atto che essa ne costituisce anche motivazione ai sensi dell'art. 3 della Legge n. 241/90.

B) DI DARE ATTO che il vigente programma annuale e triennale del fabbisogno del personale, approvato con deliberazione G.C. n. 22 del 12/02/2019, necessita di essere rivisto, modificato ed integrato, almeno per le seguenti motivazioni:

1. la necessità, emersa nella prima parte del corrente anno, di provvedere immediatamente alla sostituzione del personale cessato e/o di imminente collocamento a riposo in settori diversi rispetto a quello di Polizia locale;
2. l'andamento della gestione del Servizio di Polizia Locale, pesantemente pregiudicato anche dall'assenza prolungata e dagli sviluppi allo stato non prevedibili con la dovuta certezza, di una unità attualmente in organico, ha evidenziato la necessità di procedere all'assunzione, nel triennio, di n. 2 figure di Polizia locale, sia pure part-time a 24 ore, per garantire adeguate turnazioni.

C) DI DARE ATTO che l'interesse pubblico, di rilevanza costituzionale, alla buona organizzazione degli uffici pubblici, in modo che siano garantiti il buon andamento e l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, porta a rivedere la precedente programmazione del fabbisogno triennale, alla luce delle predette sopravvenute esigenze organizzative del Comune di Montegiorgio.

D) DI DARE ATTO che le attuali riviste “capacità assunzionali” proprie del Comune di Montegiorgio, in termini di spesa, corrispondono all’ammontare complessivo come evidenziato nel prospetto allegato in parte integrante e sostanziale al presente provvedimento sotto la lettera “A”.

E) DI DARE ATTO che la spesa di personale per il triennio 2019/2021, quale generata dal nuovo piano dei fabbisogni come sopra proposto, si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013, il tutto come indicato nella documentazione allegata alla presente sotto la lettera “B”

F) DI APPROVARE, per quanto in premessa esposto e motivato, il nuovo Piano dei fabbisogni di personale del Comune di Montegiorgio riferito al triennio 2019-2020-2021, il tutto come meglio evidenziato nella documentazione allegata alla presente in parte integrante e sostanziale sotto la lettera “C”.

G) DI DARE ATTO che il fabbisogno di personale definito con il presente provvedimento presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/292, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell’Interno del 10 aprile 2017 per gli enti con popolazione da 5000 a 9999 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti).

H) DI APPROVARE, per quanto in premessa esposto e motivato, il nuovo piano delle assunzioni a tempo determinato evidenziato nel documento allegato alla presente sotto la lettera “D”.

I) DI DARE ATTO che i costi generati dalle assunzioni di personale a tempo determinato, come sopra previste, risultano inferiori all’importo di euro 33.000,00, corrispondente al nuovo limite di spesa di cui all’art. 9, comma 28, del DL. n. 78/2010, rideterminato, come in premessa, tenendo conto, tra l’altro, delle direttive delle Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, contenute nella deliberazione n. 15 del 30/07/2018.

J) DI DARE ATTO che il revisore dei conti ha espresso il proprio parere ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. 448/2001 in data 12/02/2019 che si allega sotto la lettera “E”.

K) DI DESTINARE, per quanto in premessa esposto e motivato, nell’ambito della costituzione e dell’utilizzo del fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l’anno 2019, oltre alle quote previste dall’art. 67 del CCNL 21/05/2018, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili:

1. Euro 9.091,71, ai sensi dell’art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2019, come previsto in sede di approvazione del PEG e del Piano degli obiettivi 2019;
2. Euro 5.287,50, comprese le risorse di cui all’art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL

21/05/2018 (*incentivi monetari derivanti da proventi delle sanzioni amministrative, collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale*), ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento dei seguenti obiettivi, anche di mantenimento, da realizzarsi nel corso del 2019:

1. Funzionamento, anche nella giornata del sabato, degli uffici e dei servizi comunali. L'attività riguarda la totalità degli uffici amministrativi. Il processo di organizzazione conseguente non è facilmente quantificabile, ma si ritiene congruo, considerata anche l'esperienza degli anni passati, prevedere una somma complessiva di euro 2.500,00.
2. Adempimenti aggiuntivi; rispetto alle attività ordinarie, connessi agli eventi sismici che hanno coinvolto, tra gli altri, anche il territorio di Montegiorgio nel 2016 e seguenti. L'attività riguarda, anche se in maniera differenziata, la totalità degli uffici (oltre agli uffici tecnici per le ovvie motivazioni legate agli aspetti della messa in sicurezza, anche il Servizio affari generali per l'aumento della corrispondenza protocollata, le Ordinanze del Sindaco, i contratti per i nuovi lavori, il Servizio finanziario e personal per l'emissione delle liquidazioni e dei pagamenti per il Contributo Autonoma Sistemazione, variazioni delle posizioni tributarie a seguito delle inagibilità, pratiche e selezioni per le assunzioni straordinarie di personale, rendicontazione delle spese anticipate per il personale e per le indennità del Segretario comunale alla Regione Marche – USR – servizio di vigilanza per ulteriori e sopravvenuti sopralluoghi e per nuove notifiche e controlli sul territorio. Per tale attività aggiuntiva si ritiene congrua una somma complessiva di euro 2.787,50.

L) DI DARE MANDATO, al Responsabile del Servizio Risorse Umane e finanziarie affinché provveda alla sostituzione delle due unità di personale assunto *ex* art. 50 bis del D.L. n. 189/2016, che, con proprie note in premessa specificate, hanno rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dalla metà del corrente mese di marzo 2019, scorrendo, ove possibile, graduatorie valide di altri Enti, ovvero prevedendo, come ultima soluzione, lo svolgimento di selezioni proprie del Comune di Montegiorgio.

M) DI TRASMETTERE copia dell'atto alle rappresentanze sindacali per quanto di competenza.

N) DI DARE ATTO che il Responsabile dei procedimenti inerenti e conseguenti l'adozione del presente deliberato, anche ai sensi e per gli effetti della legge n. 241/1990 e successive integrazioni, è il Responsabile del Servizio risorse umane e personale di questo Comune il quale, provvederà, tra l'altro, all'adozione e/o alla promozione dei relativi e necessari atti amministrativi.

O) DI DARE ATTO che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come integrato dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, e dell'art. 7 del DPR n. 62/2013 recante il "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*", il responsabile del procedimento ed il sottoscritto responsabile dell'ufficio competente ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale inerente il presente procedimento, non si trovano in posizioni di conflitto di interessi, né potenziale, né concreto, e che, dall'adozione del corrente provvedimento, non si ravvisa la

necessità dell'informazione di cui all'art. 1, comma 9, lett. c) della Legge n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre,

in considerazione dell'urgenza rappresentata dalla necessità di adottare, quanto prima, gli atti amministrativi inerenti e conseguenti l'approvazione del provvedimento in oggetto, anche al fine di evitare possibili e certamente non auspicabili soluzioni di continuità nel corretto svolgersi dell'attività amministrativa e contabile-finanziaria dell'ente,

SI PROPONE

di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/2000.

Il Sindaco
Michele Ortenzi

L'Assessore al Bilancio
Lorena Marzialetti

LA GIUNTA COMUNALE

Considerata la proposta sopra descritta meritevole di approvazione anche per i motivi nella stessa meglio evidenziati;

Ritenuto, pertanto, di dover provvedere all'adozione del conseguente atto deliberativo;

Dato atto dell'acquisizione dei pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 49 del Decreto Legislativo n° 267/2000 dal Responsabile del Servizio Personale per quanto concerne la regolarità tecnica e dal Responsabile dell'Ufficio Ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile e dell'art. 147 bis dello stesso Decreto Legislativo n. 267/2000;

Visto l'art.6/bis della Legge n. 241/1990;

Con votazione palese unanime;

DELIBERA

A) DI RICHIAMARE ed approvare la premessa narrativa che precede quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento dando atto che essa ne costituisce anche motivazione ai sensi dell'art. 3 della

Legge n. 241/90.

B) DI DARE ATTO che il vigente programma annuale e triennale del fabbisogno del personale, approvato con deliberazione G.C. n. 22 del 12/02/2019, necessita di essere rivisto, modificato ed integrato, almeno per le seguenti motivazioni:

1. la necessità, emersa nella prima parte del corrente anno, di provvedere immediatamente alla sostituzione del personale cessato e/o di imminente collocamento a riposo in settori diversi rispetto a quello di Polizia locale;
2. l'andamento della gestione del Servizio di Polizia Locale, pesantemente pregiudicato anche dall'assenza prolungata e dagli sviluppi allo stato non prevedibili con la dovuta certezza, di una unità attualmente in organico, ha evidenziato la necessità di procedere all'assunzione, nel triennio, di n. 2 figure di Polizia locale, sia pure part-time a 24 ore, per garantire adeguate turnazioni.

C) DI DARE ATTO che l'interesse pubblico, di rilevanza costituzionale, alla buona organizzazione degli uffici pubblici, in modo che siano garantiti il buon andamento e l'efficacia, l'efficienza e l'economicità dell'azione amministrativa, porta a rivedere la precedente programmazione del fabbisogno triennale, alla luce delle predette sopravvenute esigenze organizzative del Comune di Montegiorgio.

D) DI DARE ATTO che le attuali riviste "capacità assunzionali" proprie del Comune di Montegiorgio, in termini di spesa, corrispondono all'ammontare complessivo come evidenziato nel prospetto allegato in parte integrante e sostanziale al presente provvedimento sotto la lettera "A".

E) DI DARE ATTO che la spesa di personale per il triennio 2019/2021, quale generata dal nuovo piano dei fabbisogni come sopra proposto, si mantiene in diminuzione rispetto alla media 2011-2013, il tutto come indicato nella documentazione allegata alla presente sotto la lettera "B"

F) DI APPROVARE, per quanto in premessa esposto e motivato, il nuovo Piano dei fabbisogni di personale del Comune di Montegiorgio riferito al triennio 2019-2020-2021, il tutto come meglio evidenziato nella documentazione allegata alla presente in parte integrante e sostanziale sotto la lettera "C".

G) DI DARE ATTO che il fabbisogno di personale definito con il presente provvedimento presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione pari a 1/292, inferiore al parametro fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 per gli enti con popolazione da 5000 a 9999 abitanti (1 dipendente per 159 abitanti).

H) DI APPROVARE, per quanto in premessa esposto e motivato, il nuovo piano delle assunzioni a tempo determinato evidenziato nel documento allegato alla presente sotto la lettera "D".

I) DI DARE ATTO che i costi generati dalle assunzioni di personale a tempo determinato, come sopra

previste, risultano inferiori all'importo di euro 33.000,00, corrispondente al nuovo limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, del DL. n. 78/2010, rideterminato, come in premessa, tenendo conto, tra l'altro, delle direttive delle Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, contenute nella deliberazione n. 15 del 30/07/2018.

J) DI DARE ATTO che il revisore dei conti ha espresso il proprio parere ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 in data 12/02/2019 che si allega sotto la lettera "E".

K) DI DESTINARE, per quanto in premessa esposto e motivato, nell'ambito della costituzione e dell'utilizzo del fondo per le risorse decentrate per il personale non dirigente per l'anno 2019, oltre alle quote previste dall'art. 67 del CCNL 21/05/2018, anche le seguenti risorse aggiuntive variabili:

1. Euro 9.091,71, ai sensi dell'art. 67, comma 4, del CCNL 21/05/2018, da definirsi in sede di contrattazione decentrata integrativa, per il finanziamento delle varie indennità contrattuali e/o per i premi legati al raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa ed individuale da realizzare nel corso del 2019, come previsto in sede di approvazione del PEG e del Piano degli obiettivi 2019;

2. Euro 5.287,50, comprese le risorse di cui all'art. 56-quater, comma 1, lett. c), del CCNL 21/05/2018 (*incentivi monetari derivanti da proventi delle sanzioni amministrative, collegati a obiettivi di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana e stradale*), ai sensi dell'art. 67, comma 5, lett. b) del CCNL 21/05/2018 per il conseguimento dei seguenti obiettivi, anche di mantenimento, da realizzarsi nel corso del 2019:

1. Funzionamento, anche nella giornata del sabato, degli uffici e dei servizi comunali. L'attività riguarda la totalità degli uffici amministrativi. Il processo di organizzazione conseguente non è facilmente quantificabile, ma si ritiene congruo, considerata anche l'esperienza degli anni passati, prevedere una somma complessiva di euro 2.500,00.
2. Adempimenti aggiuntivi; rispetto alle attività ordinarie, connessi agli eventi sismici che hanno coinvolto, tra gli altri, anche il territorio di Montegiorgio nel 2016 e seguenti. L'attività riguarda, anche se in maniera differenziata, la totalità degli uffici (oltre agli uffici tecnici per le ovvie motivazioni legate agli aspetti della messa in sicurezza, anche il Servizio affari generali per l'aumento della corrispondenza protocollata, le Ordinanze del Sindaco, i contratti per i nuovi lavori, il Servizio finanziario e personal per l'emissione delle liquidazioni e dei pagamenti per il Contributo Autonoma Sistemazione, variazioni delle posizioni tributarie a seguito delle inagibilità, pratiche e selezioni per le assunzioni straordinarie di personale, rendicontazione delle spese anticipate per il personale e per le indennità del Segretario comunale alla Regione Marche – USR – servizio di vigilanza per ulteriori e sopravvenuti sopralluoghi e per nuove notifiche e controlli sul territorio. Per tale attività aggiuntiva si ritiene congrua una somma complessiva di euro 2.787,50.

L) DI DARE MANDATO, al Responsabile del Servizio Risorse Umane e finanziarie affinché provveda alla sostituzione delle due unità di personale assunto *ex* art. 50 bis del D.L. n. 189/2016, che, con proprie note in premessa specificate, hanno rassegnato le proprie dimissioni con decorrenza dalla metà del corrente mese di marzo 2019, scorrendo, ove possibile, graduatorie valide di altri Enti, ovvero prevedendo, come ultima soluzione, lo svolgimento di selezioni proprie del Comune di Montegiorgio.

M) DI TRASMETTERE copia dell'atto alle rappresentanze sindacali per quanto di competenza.

N) DI DARE ATTO che il Responsabile dei procedimenti inerenti e conseguenti l'adozione del presente deliberato, anche ai sensi e per gli effetti della legge n. 241/1990 e successive integrazioni, è il Responsabile del Servizio risorse umane e personale di questo Comune il quale, provvederà, tra l'altro, all'adozione e/o alla promozione dei relativi e necessari atti amministrativi.

O) DI DARE ATTO che, ai sensi e per gli effetti dell'art. 6 bis della Legge n. 241/90, come integrato dall'art. 1, comma 41, della Legge n. 190/2012, e dell'art. 7 del DPR n. 62/2013 recante il "*Codice di comportamento dei dipendenti pubblici*", il responsabile del procedimento ed il sottoscritto responsabile dell'ufficio competente ad adottare i pareri, le valutazioni tecniche, gli atti endoprocedimentali e il provvedimento finale inerente il presente procedimento, non si trovano in posizioni di conflitto di interessi, né potenziale, né concreto, e che, dall'adozione del corrente provvedimento, non si ravvisa la necessità dell'informazione di cui all'art. 1, comma 9, lett. c) della Legge n. 190/2012 in materia di prevenzione della corruzione e della trasparenza.

Inoltre;

LA GIUNTA COMUNALE

In relazione all'urgenza che tale provvedimento riveste in considerazione della necessità di adottare, quanto prima, gli atti amministrativi inerenti e conseguenti l'approvazione del provvedimento in oggetto, anche al fine di evitare possibili e certamente non auspicabili soluzioni di continuità nel corretto svolgersi dell'attività amministrativa e contabile-finanziaria dell'ente;

Con separata, palese ed unanime votazione;

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi del IV comma dell'art. 134 del Decreto Legislativo n^ 267/2000.

Pareri ex art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e successive variazioni

Per quanto concerne la REGOLARITA' TECNICA il sottoscritto Responsabile del Servizio Interessato esprime PARERE Favorevole in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.

Montegiorgio, lì 28-03-2019

Il Responsabile del Servizio Interessato
F.to Dott. ANDREA PIERGENTILI
(Firma all'originale)

Per quanto concerne la REGOLARITA' CONTABILE il sottoscritto Responsabile del Servizio Finanziario esprime PARERE Favorevole in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.

Montegiorgio, lì 28-03-2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
F.to Dott. ANDREA PIERGENTILI
(Firma all'originale)

Pareri ex art. 147 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e successive variazioni

Si rilascia e si esprime PARERE Favorevole di regolarità tecnica e si attestano la REGOLARITA' e la CORRETTEZZA dell'azione amministrativa in relazione alla proposta riguardante la deliberazione in oggetto.

Montegiorgio, lì 28-03-2019

Il Responsabile del Servizio Interessato
F.to Dott. ANDREA PIERGENTILI
(Firma all'originale)

COMUNE DI MONTEGIORGIO

Provincia di Fermo

Il presente atto viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE — **Il PRESIDENTE**

F.to Mariarosaria Giorgio — F.to Michele Ortenzi

Si attesta che copia della presente deliberazione viene pubblicata, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, all'Albo Pretorio presente nel sito web istituzionale di questo Comune www.comune.montegiorgio.fm.it accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009, n. 69)
In data 31-10-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Giorgio Mariarosaria

La presente delibera, a norma dell'art. 134 del Decreto Legislativo n^ 267/2000 e' divenuta esecutiva in data 28-03-2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Giorgio Mariarosaria

Copia della presente deliberazione viene trasmessa agli uffici competenti

---

Si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all' Albo Pretorio presente nel sito web istituzionale di questo Comune www.comune.montegiorgio.fm.it accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 18 giugno 2009 n. 69) dal 31-10-2019 al 15-11-2019 per 15 giorni consecutivi, senza reclami e opposizioni.

Montegiorgio li

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Giorgio Mariarosaria
.....

Il presente atto è conforme all'originale e si rilascia in carta libera per uso amministrativo.

Montegiorgio, lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Giorgio Mariarosaria