



COMUNE DI CIRO' MARINA
(Provincia di Crotone)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 64 DEL 16.05.2017

OGGETTO: " Programma triennale del fabbisogno di personale da inserire nel Documento Unico di Programmazione 2016/18 a supporto dell' ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato".

L'anno duemiladiciassette, il giorno sedici del mese di maggio a partire dalle ore 19.00, nella sala delle adunanze presso la sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'Adunanza il Dott. Nicodemo Parrilla nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Paolo Lo Moro il quale provvede alla redazione del presente verbale.

All'appello nominale risultano:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
1. PARRILLA NICODEMO	SINDACO	X	
2. GALLELLA ANTONIO	VICE SINDACO	X	
3. BOSSIO CATERINA	ASSESSORE	X	
4. BAFFA NICODEMO	ASSESSORE	X	
5. PRATO ASSUNTA	ASSESSORE	X	
6. STRANCIA ANTONIO	ASSESSORE	X	

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

PREMESSO CHE:

- Il Comune di Cirò Marina versa in stato di dissesto finanziario in esito alla deliberazione consiliare n. 11 in data 02.09.2016, esecutiva ai sensi di legge;
- Conseguentemente, essendo stato dichiarato il dissesto finanziario nel mese di settembre, trova applicazione il comma 1 bis dell'art. 259 dello stesso TUEL, introdotto dall'art. 10, comma 4 bis, della Legge n. 64/2013, ai sensi del quale *“Nei casi in cui la dichiarazione di dissesto sia adottata nel corso del **secondo semestre** dell'esercizio finanziario per il quale risulta non essere stato ancora validamente deliberato il bilancio di previsione o sia adottata nell'esercizio successivo, **il consiglio dell'ente presenta per l'approvazione del Ministro dell'interno, entro il termine di cui al comma 1, un'ipotesi di bilancio che garantisca l'effettivo riequilibrio entro il secondo esercizio**”*;
- gli enti locali che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario sono soggetti, per la durata del risanamento, al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali (COEL);
- il controllo della COEL è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.
- L'art. 259 del TUEL, inoltre, così dispone nei commi 5 e segg.:

5. *Per la riduzione delle spese correnti l'ente locale riorganizza con criteri di efficienza tutti i servizi, rivedendo le dotazioni finanziarie ed eliminando, o quanto meno riducendo ogni previsione di spesa che non abbia per fine l'esercizio di servizi pubblici indispensabili. L'ente locale emana i provvedimenti necessari per il risanamento economico-finanziario degli enti od organismi dipendenti nonché delle aziende speciali, nel rispetto della normativa specifica in materia.*

6. *L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.*

7. *La rideterminazione della dotazione organica è sottoposta all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali per l'approvazione.*

ATTESO che il principio della programmazione triennale del fabbisogno di personale è regolamentato in varie disposizioni di legge; e, in particolare:

- nell'**art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n.449**, il quale dispone che *“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”*, tenendo in considerazione anche le assunzioni obbligatorie;
- nell'**art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni**, in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione, è improntata al fine di: *“a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi*

informativi pubblici; b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica; c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichici”;

- **nell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 267/2000**, secondo cui “*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*” e che “*gli organi di vertice delle amministrazioni 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 di personale*”;

DATO ATTO che, ai sensi dell'art. 91, comma 2, del richiamato D.Lgs. 267/00, gli Enti Locali ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per le nuove assunzioni, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con processi di riordino o di trasferimento di funzioni;

VISTO l'art. 39, commi 2-bis, 3 e 3-ter della Legge 449/97, così come introdotti dall'art. 20, comma 1 della Legge 488/99, che fissano quali principi rilevanti per gli enti locali:

- la programmazione delle assunzioni sulla base dei risultati quantitativi di riduzione delle spese raggiunti nell'anno precedente;
- la definizione preliminare dei bisogni e delle necessità da soddisfare, con particolare riguardo all'introduzione di nuove professionalità;
- la coerenza della politica delle assunzioni con gli obiettivi di riforma organizzativa e riqualificazione funzionale delle amministrazioni;

VISTA la legge 27 dicembre 2006 n. 296, che prevede, all'art. 1, comma 557, che le autonomie regionali e locali sottoposte al patto di stabilità interno concorrono al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica fissati nelle legge stessa ai commi da 655 a 695 assicurando la riduzione della spesa di personale e garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative, stabilendo i seguenti principi: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

VISTO l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, che ha sostituito le disposizioni dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e successive modificazioni;

VISTI gli artt. 89 e 98 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che riconoscono l'autonomia regolamentare degli enti in materia di dotazioni organiche e loro consistenza complessiva e vincolano gli organi di vertice delle amministrazioni “*alla programmazione triennale del*

fabbisogno del personale comprensivo di tutte le unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;

VISTO l'art. 8 del Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e servizi;

PRECISATO CHE:

- A decorrere dall'esercizio 2016, il programma triennale del fabbisogno del personale è integrato nel **Documento Unico di Programmazione (DUP)**.
- La competenza a presentare al Consiglio comunale il programma triennale del fabbisogno del personale, nel contesto del Documento unico di programmazione, è della Giunta comunale.
- Sotto l'aspetto operativo, il documento ed i suoi aggiornamenti sono elaborati - ai sensi del combinato disposto dell'art. 6, comma 4 bis, e dell'art. 17, comma 1, lett. d bis, del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni - dal Responsabile della struttura preposta alla gestione del personale (per il Comune di Cirò Marina, il Segretario Generale), su proposta dei competenti Responsabili delle strutture organizzative, che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono proposti, e con il supporto del Responsabile del servizio finanziario, sulla base delle direttive dell'amministrazione;
- all'elaborazione del programma triennale del fabbisogno di personale si provvede previa individuazione delle cessazioni dal servizio per pensionamento o per altro motivo di cui si è a conoscenza, dei posti vacanti che s'intendono ricoprire nel triennio di riferimento e valutazione delle esigenze di lavoro flessibile che potrebbero manifestarsi per esigenze temporanee ed eccezionali.
- l'individuazione dei profili professionali necessari da acquisire deve essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e rispettosa delle norme vigenti in materia di contenimento della spesa del personale e di limiti e vincoli alle assunzioni.
- quanto alle norme vigenti in materia di contenimento della spesa di personale, per le province, le città metropolitane e per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, il contenimento progressivo della spesa è determinato, a decorrere dall'anno 2014, con riferimento al valore medio 2011-2013 (art. 1, comma 557 quater, L. n. 296/2006);

RILEVATO CHE:

- I termini per l'adempimento sono quelli previsti per il Documento unico di programmazione, nel cui contesto è inserito il programma triennale del fabbisogno del personale.
- Non sono previste sanzioni e, tuttavia, il mancato inserimento nel DUP del provvedimento relativo al programma triennale del fabbisogno del personale non consente di inserire nel bilancio di previsione stanziamenti di spesa per acquisizioni di nuove risorse umane e, conseguentemente, di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo.

VISTA la modifica all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, effettuata con il D.L. n. 90/2014, che ha introdotto il comma 557quater, secondo cui il contenimento delle spese di personale, ai fini del fabbisogno di personale, deve essere riferito al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore dello stesso decreto, quindi 2011-2013;

DATO ATTO che in base all'art. 3, comma 5-quater del D.L. 90/2014, il rapporto spesa di personale con la spesa corrente deve essere monitorato permettendo la normativa di riferimento una deroga ai limiti generali previsti per le assunzioni qualora detto rapporto **risulti pari o inferiore al 25%**;

VALUTATO il rispetto della riduzione della spesa di personale, calcolata sulla base degli aggregati rilevanti come determinati dalla Ragioneria Generale dello Stato nella circolare 9/2006 e dal richiamato articolo 1, comma 557 della legge 296/2006;

VISTO l'art. 76, comma 4 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 133/2008 e s.m.i. che dispone che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e che è fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della suddetta disposizione;

DATO ATTO che lo stesso divieto si applica, in base alle previsioni dell'art. 14, comma 7 del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, anche in caso di mancato rispetto della riduzione della spesa di personale;

RICHIAMATO l'art 3, comma 5, del D.L. 90 del 24 giugno 2014, con le modifiche di cui alla Legge 6 agosto 2015, n. 125, che prevede che, fatto salvo il rispetto delle condizioni normative sopra citate, gli Enti Locali possono procedere per gli anni 2015 e 2016, nell'ambito delle procedure di ricollocamento del personale degli enti di area vasta, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite rispettivamente del 60% e dell'80% della spesa corrispondente alle cessazioni dell'anno precedente, precisando che è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”;

VISTO altresì l'art. 1, comma 228 della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (“legge di stabilità per il 2016”), il quale prevede che *“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”*;

RICHIAMATA la Legge 07/04/2014, n. 56 in materia di riassetto e di riordino delle funzioni delle Province e delle Città Metropolitane (entrambi definiti Enti di area vasta), che prevede la graduale attuazione dei processi di mobilità del personale;

VISTA la Legge di Stabilità n. 190 del 23/12/2014, in vigore dal 01/01/2015, la quale, in relazione alla definizione dei piani di riassetto organizzativo degli “Enti di area vasta” da effettuarsi entro il 1° marzo 2015 e della formazione degli elenchi del personale di detti enti che rimangono a questi assegnati e di quelli invece in esubero destinati ai processi di mobilità, da effettuarsi entro il 31/3/2015, all'art. 1, comma 424, così recita: *“Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le*

autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”.

VISTA altresì la Circolare del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Ministero per gli Affari Regionali e le Autonomie, n. 1 del 29/01/2015 con cui si dettano Linee Guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle Province e delle Città Metropolitane, in relazione all’art. 1, commi da 418 a 430, della Legge 23/12/2014 n. 190;

RILEVATO che le possibilità assunzionali negli anni dal 2015 e 2016 sono state, in concreto, azzerate in quanto, ai fini del collocamento prioritario del personale delle Province e delle città metropolitane destinatario delle procedure di mobilità, le Regioni e gli enti locali sono obbligati a destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato all'immissione in ruolo dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle graduatorie vigenti o approvate alla data del 1° gennaio 2015 ed alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità (art. 1, comma 424, L. n. 190/2014).

CHE le ordinarie facoltà di assunzione sono ripristinate nel momento in cui, nel corrispondente ambito regionale, è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità (art. 1, c. 234, legge 28 dicembre 2015, n. 208)., condizione intervenuta a fine anno 2016 (nota dipartimento funzione pubblica, 13 dicembre 2016, n. 66110).

VISTO, da ultimo, il D.L. 24 aprile 2017, n. 50, che all’art. 22 contiene una serie di misure correttive relative alle capacità assunzionali degli enti locali estese, per i Comuni sopra i 1.000 abitanti - in linea col rapporto dipendenti/popolazione previsto per gli enti dissestati ai sensi dell’art. 263, comma 2, del D. Lgs. 267/00 – nella misura del 75% del personale cessato nell’anno precedente, oltre agli eventuali resti assunzionali maturati nel triennio 2014/2016 (nella legge di Stabilità 2016 il limite era il 25%);

ATTESO che il D.L. 20.02.2017, n. 14, convertito in legge 18 aprile 2017, n. 48, disciplina le assunzioni nella polizia Locale per garantire “il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio ed al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana”, applicando, per queste assunzioni, le aliquote previste dall’art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014: e quindi l’80% nel 2017 e il 100% nel 2018 a condizione che: a) sia stato rispettato il pareggio di bilancio nell’anno precedente; b) sia stato rispettato il contenimento della spesa di personale di cui all’art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006.

CHIARITO, pertanto, che:

Per il **Comune di Cirò Marina** il limite assunzionale è il seguente:

- **75% della spesa dei cessati nel 2016.**
- **Si possono inoltre utilizzare i resti delle capacità assunzionali del 2014/2016 che non sono stati utilizzati** (art. 1, c. 228, legge 28 dicembre 2015, n. 208).
- (Per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania “a condizione che le connesse risorse siano state previste nel programma triennale del fabbisogno”). Occorre dimostrare che è stato rispettato il Patto di Stabilità, che è stato rispettato il tetto di spesa del personale e che esista la sostenibilità finanziaria dell'ente. I resti devono risultare a

seguito delle assunzioni che sono state formalizzate. Tali capacità assunzionali sono le seguenti:

- **Anno 2014:** 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013; 80% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%.
- **Anno 2015:** 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%.
- **Anno 2016:** 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25% e 75% nei comuni con popolazione fino a 10.000 abitanti che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quella prevista per gli enti disestati.

CONSIDERATO che l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. 122/2010 e s.m.i., relativamente alle assunzioni flessibili, applicabile a partire dal 2012 anche alle autonomie locali come norma di principio, prevede che tali assunzioni possano essere fatte nel limite del 50% della spesa sostenuta per l'anno 2009 per le stesse finalità;

EVIDENZIATO, altresì, che, in quanto ai vincoli alle assunzioni, sussiste il divieto di assunzione con contratti di lavoro sia a tempo indeterminato che flessibile nei seguenti casi:

a) mancata ricognizione annuale del personale, finalizzata a rilevare situazioni di soprannumero o eccedenze, da comunicare al dipartimento funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in soprannumero o in eccedenza, fino al permanere dell'inadempimento (art. 33, D.Lgs. n. 165/2001); b) mancata valutazione periodica, almeno triennale, della consistenza ed eventuale variazione delle dotazioni organiche, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle OO.SS. Rappresentative, fino al permanere dell'inadempimento (art. 6, D.Lgs. n. 165/2011); c) mancata programmazione triennale del fabbisogno di personale, da aggiornare annualmente (art. 39, commi 1 e 19, L. n. 449/1997); d) mancata adozione del piano triennale di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro, fino al permanere dell'inadempimento (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006); e) (per le province, le città metropolitane e per i comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti) mancato contenimento della spesa di personale rispetto a quella del triennio 2011-2013 (art. 1, comma 557 quater, L. n. 296/2006); g) mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica (patto di stabilità interno fino all'anno 2015; equilibrio tra entrate finali e spese finali, in termini di competenza, dall'anno 2016) (art. 31, comma 26, L. n. 183/2011; art. 1, c. 723, legge 28 dicembre 2015, n. 208); h) inadempienza all'obbligo di certificazione dei crediti certi, liquidi ed esigibili vantati per somministrazioni, forniture, appalti e obbligazioni relative a prestazioni professionali, fino al permanere dell'inadempimento. (art. 9, c. 3bis, D.L. 29 novembre 2008, n. 185, convertito dalla legge 28 gennaio 2009, n. 2); i) mancata adozione del piano della *performance*, da redigersi annualmente entro il 31 gennaio, fino al permanere dell'inadempimento. l) mancata approvazione nei termini del bilancio (dal bilancio 2017-2019), del rendiconto (dal rendiconto 2016) e del bilancio consolidato (dal bilancio consolidato 2016) e mancato rispetto dei trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla BDAP, fino al momento in cui gli adempimenti sono eseguiti (art. 9, c.1quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160).

PRESO ATTO che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33 del d.Lgs. n. 165/2001 ed acquisita agli atti, con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

DATO ATTO CHE:

questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2017-2019 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;

questo ente *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

il piano occupazionale 2017-2019 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

avendo sfiorato il Patto di Stabilità 2015, nel 2016 è stato vigente il divieto assoluto di procedere a nuove assunzioni di qualsivoglia tipologia.

DATO ATTO infine che con deliberazione della Giunta Comunale n. 63 in data odierna., esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2017/2019, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, del d.Lgs. n. 198/2006 ed in prosecuzione del precedente Piano 2016/18, approvato giusta deliberazione del Commissario Straordinario resa coi poteri della Giunta Comunale n. 158 del 30.08.2016;

VISTO il D.Lgs 15/06/2015 n. 81 in materia di rapporti di lavoro a tempo determinato;

RICHIAMATO l'art. 19, comma 8 della legge 28 dicembre 2001, n. 448, che dispone che, a decorre dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del D.Lgs. 267/2000 accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

PRESO ATTO che la presente programmazione del fabbisogno di personale sarà oggetto di comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria (R.S.U.) dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali;

VISTO il Programma Triennale del fabbisogno di personale 2016/2018, che s'allega alla presente deliberazione per costituirne parte integrante e sostanziale, contenente i seguenti punti:

- 1. L'organizzazione dell'ente**
- 2. La dichiarazione di dissesto finanziario**
- 3. Le scelte organizzative**
- 4. I servizi gestiti**
- 5. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. La spesa ammissibile.**
- 6. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. I profili professionali.**
- 7. Fabbisogno di personale a tempo determinato**
- 8. Quantificazione risorse decentrate**
- 9. I costi del fabbisogno di personale**
- 10. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

ATTESO CHE:

- Il rispetto dei limiti assunzionali deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del bilancio dell'ente (art. 3, comma 10 bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014).
- L'organo di revisione accerta che il programma triennale del fabbisogno del personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa.

RITENUTO pertanto di approvare il suddetto Programma triennale ai fini del suo inserimento nel DUP 2016/18 ed a supporto dell'ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato concernente il

medesimo arco temporale e di adeguare la propria azione amministrativa in materia di programmazione delle assunzioni in coerenza con quanto previsto dalle leggi di stabilità n. 190/2014, la Legge n. 208/2015 e, da ultimo, il D.L. 24.04.2017, n. 50 (art. 22);

VISTO in proposito il verbale n. 8 in data odierna. con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001;

ACQUISITO il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile allegato al presente provvedimento, di cui costituisce parte integrante;

Con voti unanimi favorevoli palesemente resi;

DELIBERA

- **di richiamare** la narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente;
- **di approvare**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia ed ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2016-2018, che si allega alla presente deliberazione sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;
- **di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2016-2018**, dando atto che lo stesso:
 - è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001;
 - **prevede**, nei limiti dei vincoli di bilancio, possibili stabilizzazioni di lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
 - **di dare atto che:**
 - la nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 562;
 - lo stato di dissesto finanziario in cui versa questo Ente a decorrere dal settembre 2016 subordina qualsiasi possibilità assunzionale al previo ed obbligatorio assenso da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali (COEL);
 - torva copertura negli stanziamenti dell'ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato in corso di adozione nella presente seduta giuntaale.
- **di dare atto** infine che, a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'articolo 33, comma 1, del d.Lgs. n. 165/2001, non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- di demandare al Segretario Generale gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento

Infine la Giunta Comunale, stante l'urgenza di provvedere, con separata ed unanime votazione

DELIBERA

di rendere il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

*Comune di CIRO' MARINA
(Prov. KR)*

UFFICIO DI SEGRETERIA GENERALE

**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE**

2016-2018

I N D I C E

Premessa

- 1. L'organizzazione dell'ente**
- 2. La dichiarazione di dissesto finanziario**
- 3. Le scelte organizzative**
- 4. I servizi gestiti**
- 5. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. La spesa ammissibile.**
- 6. Fabbisogno di personale a tempo indeterminato. I profili professionali.**
- 7. Fabbisogno di personale a tempo determinato**
- 8. I costi del fabbisogno di personale**
- 9. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica**

PREMESSA

La programmazione triennale del fabbisogno di personale rappresenta un elemento strutturale per la concreta operatività della strategia contenuta nel Documento Unico di Programmazione (DUP).

E' evidente come i vincoli della spesa pubblica abbiano indotto - ed inducano - ciascun Ente Locale a considerare l'intero ventaglio delle possibilità assunzionali al fine di ottimizzare l'esercizio delle opzioni di volta in volta programmate: sulla scorta di un'attenta disamina delle esigenze assunzionali dell'Ente medesimo.

La stretta sulla spesa pubblica degli ultimi quindici anni ha determinato un esponenziale "dimagrimento" degli organici in servizio presso i Comuni (e non solo). Negli ultimi cinque anni il **Comune di Cirò Marina** ha registrato la cessazione dal servizio di n. 12 unità, per le quali non è stato possibile attivare in alcun modo un *turn over* a causa, per lo più, dei vincoli assunzionali imposti dalla normativa, peraltro di anno in anno sempre più stringente. Si è ovviato con un forzoso **riassetto** della struttura e con una progressiva diminuzione dell'organico in servizio effettivo.

Vedremo, nella disamina dell'organizzazione dell'Ente, come nel 2008 la preoccupante carenza in organico, registratasi in quell'esercizio - ed espressione di una gestione del fabbisogno non sempre in linea con le possibilità assunzionali (poche) dischiuse dalla sequenza di Leggi di stabilità - abbia determinato la massiccia stabilizzazione di oltre venti unità di personale fino ad allora gravitanti nel bacino regionale delle **attività socialmente utili** (LSU/LPU): una soluzione per certi versi coraggiosa e provvidenziale, anche se non proprio effetto di una politica assunzionale vera e propria.

La funzionalità del Comune di Cirò Marina, all'indomani di questo processo di corposa stabilizzazione, ha poggato prevalentemente su politiche di riassetto e di organizzazione interna, tenuto conto che tutte le unità lavorative stabilizzate appartenevano alla categoria "B" e godevano di un contratto individuale di lavoro a tempo parziale.

Si è cercato di fronteggiare il crescente fabbisogno di personale attraverso un incremento esponenziale delle ore lavorative di tali unità. Il costante cambiamento della normativa ed il blocco delle progressioni verticali al di fuori di procedure concorsuali pubbliche hanno peraltro creato una profonda *cesura* tra le posizioni apicali dell'Ente e le unità stabilizzate, evidenziata dall'assottigliamento sempre più marcato degli istruttori tecnici (categorie C), ossia di quelle unità di personale assolutamente indispensabili per sancire adeguatamente le dinamiche del giusto procedimento.

Di fatto, da tempo immemorabile non si registrano nel Comune di Cirò Marina pubblici concorsi pubblici, ossia il modo ordinario, costituzionalmente riconosciuto, di accedere al pubblico impiego.

Questa programmazione, tenendo conto dell'assetto normativo vigente (da ultimo, il D. L. 24 aprile 2017, n. 50 – art. 22), si ripropone di rispondere alle esigenze di funzionalità dell'Ente attraverso l'individuazione di profili professionali di alto spessore, idonei ad assicurare al Comune un'autentica svolta in termini di efficienza e di efficacia dell'azione amministrativa.

Tutte le Pubbliche Amministrazioni, in vero, hanno dovuto forzosamente fare i conti con la necessità di un riassetto dei rispettivi organici conseguenti al numero sempre decrescente delle unità lavorative a disposizione per lo svolgimento dell'attività amministrativa in senso lato: sia all'interno degli uffici che nello svolgimento dei servizi.

Spesso i Regolamenti comunali sull'ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi hanno subito delle torsioni, anche contraddittorie, nel tenere il passo delle "riforme" e degli organismi via via introdotti per fronteggiare nuovi compiti e per espletare compiutamente la Funzione Pubblica nella sua progressiva trasformazione: specie sul fronte dell'attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale e su quello dell'ottemperanza alle misure di prevenzione fissate, in ciascun esercizio, nel corpo del Piano anticorruzione e dei suoi ciclici aggiornamenti (entro il 31 gennaio di ciascun esercizio).

Bisogna prendere atto dello scarso *appeal* suscitato dalle politiche unionali, pur insistentemente promosse dalle Prefetture. Ne sono nate assai poche e, a quel che sembra, quelle regolarmente costituite faticano a trovare un assetto efficace e funzionale all'interesse degli Enti che hanno dato corpo ai nuovi organismi.

Anche le gestioni in forma associata di specifiche funzioni hanno mostrato limiti, specie sul versante del contenimento della spesa, tanto da indurre il Legislatore a ripetute proroghe e dilazioni agli obblighi di accorpamento.

Certo, la sinergia tra Enti contermini rappresenta oggettivamente un valore aggiunto sul quale puntare; purchè, però, le gestioni associate siano precedute da ampi e dettagliati studi di fattibilità, soprattutto nei casi in cui la gestione dei servizi coinvolga un territorio assai vasto – alcune volte, troppo vasto – al punto da esigere la preposizione di unità lavorative al momento deficitarie negli organici degli Enti.

Del pari, occorre valutare con attenzione i servizi da espletare mediante esternalizzazione.

1. L'organizzazione dell'ente

L'analisi dell'organico dell'Ente presenta un aspetto singolare – già evidenziato nella premessa - che, inevitabilmente, incide sull'assetto e sull'organizzazione degli uffici e dei servizi di questo Comune.

A seguito del dissesto finanziario, dichiarato dall'organo consiliare in data 02.09.2016, questa Amministrazione ha proceduto ad un **riassetto dell'Ente**, caratterizzato da un **ridimensionamento quantitativo delle Posizioni Organizzative**, passate da nove a sei.

L'operazione è stata resa necessaria non solo dalla **dichiarazione di dissesto**, ma anche dalla volontà dell'Amministrazione di rendere più snella la macchina amministrativa, assottigliando in maniera significativa i centri direzionali ed accorpendo i settori secondo una prospettiva ritenuta congeniale agli obiettivi programmatici da conseguire: *in primis*, il **risanamento finanziario dell'Ente**.

La singolarità concerne la presenza in organico di un congruo numero di apicali (5) – appartenenti alla cat. D - in decremento per la cessazione dal servizio di due unità (entrambe, purtroppo, per decesso) - sufficienti comunque a ricoprire la titolarità delle Posizioni Organizzative ritenute ancora necessarie per un'efficace funzionalità dell'Ente. Speculare alla presenza degli istruttori direttivi è la folta schiera dei cc.dd. "stabilizzati", ossia le 24 unità transitate mediante selezione dal bacino dei lavoratori socialmente utili e di pubblica utilità (delibera G.C. n. 117 del 23.07.2008).

Tra questi due poli, assottigliato via via dalle cessazioni degli ultimi esercizi, è assai ridotto, come già evidenziato in termini di criticità, il numero degli istruttori tecnici appartenenti alla cat. "C".

E' evidente come questo fattore privi l'Ente di un elemento assolutamente necessario per la funzionalità di gran parte degli uffici e per un efficace decorso dei rispettivi procedimenti.

Questo stato di cose ha determinato, nel tempo, una rapida formazione del personale stabilizzato anche al di là della specifica declaratoria ad esso pertinente. E tutt'oggi cristallizza una situazione anomala, caratterizzata dall'assenza del *trait-d'union* tra Responsabili di Area, titolari di Posizione Organizzativa, ed impiegati d'ordine, talvolta protagonisti di *performance* oggettivamente ascrivibili a mansioni superiori.

Mai come in questo momento, inoltre, l'organizzazione dell'Ente risente degli effetti della rinnovata normativa e, segnatamente, dal nuovo modello di Pubblica Amministrazione venuto fuori dal Codice dell'Amministrazione digitale di cui al D. Lgs.

n. 82/2005 e dai successivi decreti attuativi da parte della Presidenza del Consiglio dei Ministri. Senza considerare che la legge n. 190/2012 ha inaugurato negli Enti la stagione della mappatura del rischio "corruzione" e dell'individuazione di efficaci "misure di contrasto": entrambi, aspetti di carattere preventivo, volti a monitorare costantemente – unitamente al controllo di gestione – l'andamento dell'attività amministrativa e la rispondenza degli uffici e dei servizi alle aspettative della programmazione politico-amministrativa di mandato (che oggi sappiamo essere il nucleo strutturale della sezione strategica del DUP).

L'Ente Locale non è diventato il laboratorio di sperimentazione di una mera rivoluzione tecnologica, bensì il luogo di attuazione di un nuovo modello organizzatorio che si avvale degli effetti, spesso devastanti, della fisiologica applicazione della tecnologia alla formazione e conservazione del documento informatico ed alla gestione dei flussi documentali.

In quest'ottica, un'oculata programmazione del fabbisogno di personale deve necessariamente tenere nel debito conto del ruolo strategico esercitato da particolari professionalità, spesso del tutto assenti negli organici degli Enti Locali.

La programmazione di cui al presente Documento, posti tutti i vincoli fissati dal legislatore e la situazione peculiare in cui versa questo Ente – non solo dissestato, ma, per il 2016, anche fuori dal patto di stabilità 2015 -, poggia sulla disamina delle cessazioni recenti, per le quali – si ripete - è stato completamente assente un *turn over* di qualsiasi natura ed anche parziale - e, soprattutto, quelle già determinabili per il prossimo triennio, l'arco temporale di riferimento per tutte le programmazioni – dal Bilancio previsionale al DUP -.

Prima di entrare nel merito della peculiarità programmatoria del Comune di Cirò Marina, appare utile ripercorrere, alla data odierna, le condizioni normative per potere procedere ad una politica assunzionale.

E, in via preliminare, soccorre un "ripasso" sul quadro prospettico dei limiti assunzionali, per lo meno a partire dal 2014. Questa la situazione anno per anno, considerando di volta in volta la normativa di riferimento e la variabile inerente il rapporto tra spese di personale e spese correnti.

Anno	Norma di riferimento	Rapporto tra spese di personale e spese correnti	
		Superiore al 25%	Inferiore al 25%

2014	Art. 3, commi 5 e 5- <i>quater</i> , del decreto-legge 90/2014, convertito in legge 114/2014	60% della spesa delle cessazioni anno 2013	80% della spesa delle cessazioni anno 2013
2015	Art. 3, commi 5 e 5- <i>quater</i> , del decreto-legge 90/2014, convertito in legge 114/2014	60% della spesa delle cessazioni anno 2014	100% della spesa delle cessazioni anno 2014
2016	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	25% della spesa per cessazioni dell'anno 2015 o 75% se rispettosi del parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL	100% della spesa delle cessazioni anno 2015
2017	Art. 1, comma 228, della legge 208/2015, come modificato dall'articolo 16 del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016	25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016 o 75% se rispettosi del parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL	25% della spesa per cessazioni dell'anno 2016 o 75% se rispettosi del parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL
2017	Art. 22 D.L. 24 aprile 2017	75% della spesa per cessazioni dell'anno 2016 purchè rispettosi del parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL	75% della spesa per cessazioni dell'anno 2016 purchè rispettosi del parametro previsto dal d.m. di cui all'articolo 263, comma 2, del TUEL

Scendendo nel dettaglio della normativa vigente, si può, in sintesi, rappresentare quanto segue:

- Anzitutto, l'ente deve avere dimostrato il **rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio nell'anno precedente** (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- L'ente deve avere trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo (legge n. 232/2016). Solamente per il 2016 il D.L. n. 113/2016 ha sanato la comunicazione tardiva di questo vincolo effettuata comunque entro il 30 aprile.
- L'ente deve dimostrare che, allo stato delle informazioni in suo possesso, il **vincolo del pareggio di bilancio** sarà rispettato nel corso dell'anno (questa indicazione è stata fornita dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti per il

patto di stabilità e si ritiene che essa continui ad essere applicabile anche ai vincoli del rispetto del pareggio di bilancio);

- La **spesa del personale** deve essere stata - per gli enti, come Cirò Marina, che erano assoggettati al Patto di Stabilità nell'ultimo anno - **inferiore a quella media del triennio 2011/2013** (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- L'Ente deve aver proceduto alla **rideterminazione della dotazione organica** almeno una volta nell'ultimo triennio (art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- L'Ente deve avere proceduto all'**approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale** (art.6 del D.L.gs n.165/2001 e art.91 del TUEL), documento che, per disposizione di legge, deve ora essere contenuto nel DUP (Documento Unico di Programmazione);
- **L'ente deve aver reso l'attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza** (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- L'Ente deve avere proceduto all'approvazione del **Piano triennale delle azioni positive** in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.L.gs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- L'ente deve avere proceduto all'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014).
- Approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (DL n. 113/2016). Il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni.

Si ricorda che non è obbligatorio, per gli enti locali e le regioni, dare corso all'approvazione del **Piano delle Performance**, poiché tale vincolo non si applica in modo obbligatorio alle amministrazioni locali e regionali e poiché la sanzione del divieto di effettuare assunzioni per gli enti inadempienti è previsto solamente per le amministrazioni statali.

Si ricordano inoltre i seguenti vincoli che le amministrazioni devono rispettare nell'effettuazione delle assunzioni:

- a) **Comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla struttura regionale ai fini della assegnazione del personale in disponibilità** (articolo 34 bis del D. Lgs. n. 165/2001).
- b) **Attivazione della mobilità volontaria** ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs n. 165/2001 e smi. Vi sono indicazioni diversificate della giurisprudenza del Consiglio di Stato sulla necessità dell'applicazione di questo vincolo nel caso di scorrimento di graduatorie valide dell'ente, considerando comunque prevalenti quelle che vanno nella direzione di non considerare necessaria la mobilità nel caso di scorrimento di graduatorie dello stesso ente.
- c) **Scorrimento delle graduatorie valide dell'ente**, tranne che per posti di nuova istituzione e/o per la trasformazione di posti esistenti (art. 91, comma 4, D.Lgs n. 267/2000. La legge n. 232/2016 ed il DL n. 244/2016 hanno prolungato per tutto il 2017 la validità delle graduatorie ancora valide al 31.08.2013 e di quelle approvate successivamente. Si ricorda che il vincolo allo scorrimento delle graduatorie può essere derogato solamente in presenza di comprovate motivazioni di interesse pubblico.

Riassumiamo le capacità assunzionali a tempo indeterminato per **i comuni da 10.000 abitanti in poi** (è l'ipotesi che interessa il Comune di Cirò Marina):

75% della spesa dei cessati nel 2016. Si possono inoltre utilizzare i resti delle capacità assunzionali del 2014/2016 che non sono stati utilizzati (Per la sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Campania "a condizione che le connesse risorse siano state previste nel programma triennale del fabbisogno"). Occorre dimostrare che è stato rispettato il Patto di Stabilità, che è stato rispettato il tetto di spesa del personale e che esista la sostenibilità finanziaria dell'ente. I resti devono risultare a seguito delle assunzioni che sono state formalizzate. Tali capacità assunzionali sono le seguenti:

Anno 2014: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013; 80% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%.

Anno 2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%.

Anno 2016: 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015; 100% per gli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25% e 75% nei comuni con popolazione fino a 10.000 abitanti che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione inferiore a quella prevista per gli enti dissestati.

2. La dichiarazione di dissesto finanziario

Per poter scendere nel merito della programmazione del fabbisogno di personale inerente il Comune di Cirò Marina è indispensabile enucleare la normativa afferente i Comuni che versano in uno stato di dissesto finanziario ex art. 246 del TUEL.

Premettiamo che la nomina dell'Organismo Straordinario di Liquidazione ex art. 252 del TUEL è intervenuta in data 16 marzo 2017, per cui l'organo consiliare dovrà deliberare l'adozione dell'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato entro novanta giorni da quella data (ossia entro il 14 giugno 2017).

Ribadiamo che lo stato di dissesto finanziario è stato dichiarato dall'organo consiliare dell'Ente con deliberazione n. 11 in data 02.09.2016: ragion per cui trova applicazione il comma 1 bis dell'art. 259 dello stesso TUEL, introdotto dall'art. 10, comma 4 bis, della Legge n. 64/2013, ai sensi del quale *"Nei casi in cui la dichiarazione di dissesto sia adottata nel corso del **secondo semestre** dell'esercizio finanziario per il quale risulta non essere stato ancora validamente deliberato il bilancio di previsione o sia adottata nell'esercizio successivo, **il consiglio dell'ente presenta per l'approvazione del Ministro dell'interno, entro il termine di cui al comma 1, un'ipotesi di bilancio che garantisca l'effettivo riequilibrio entro il secondo esercizio**"*.

Rammentiamo che, per effetto della disposizione di rinvio contenuta nell'art. 243, comma 7, del TUEL, **gli enti locali che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario sono soggetti, per la durata del risanamento, al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali (COEL)**, sono tenuti alla presentazione della certificazione dei costi complessivi per servizi a domanda individuale, gestione del servizio acquedotto e gestione del servizio di smaltimento dei rifiuti e sono tenuti, per i servizi a domanda individuale, al rispetto, per il medesimo periodo, del livello minimo di copertura dei costi di gestione di cui al comma 2, lettera a) dello stesso art. 243.

Rammentiamo altresì che **il controllo della COEL è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria.**

L'art. 259 del TUEL, inoltre, così dispone nei commi 5 e segg.:

5. Per la riduzione delle spese correnti l'ente locale riorganizza con criteri di efficienza tutti i servizi, rivedendo le dotazioni finanziarie ed eliminando, o quanto meno riducendo ogni previsione di spesa che non abbia per fine l'esercizio di servizi pubblici indispensabili. L'ente locale emana i provvedimenti necessari per il risanamento economico-finanziario degli enti od organismi dipendenti nonché delle aziende speciali, nel rispetto della normativa specifica in materia.

6. L'ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'articolo 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.

7. La rideterminazione della dotazione organica è sottoposta all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali per l'approvazione.

8. Il mancato rispetto degli adempimenti di cui al comma 6 comporta la denuncia dei fatti alla Procura regionale presso la Corte dei conti da parte del Ministero dell'interno. L'ente locale è autorizzato ad iscrivere nella parte entrata dell'ipotesi di bilancio un importo pari alla quantificazione del danno subito. E' consentito all'ente il mantenimento dell'importo tra i residui attivi sino alla conclusione del giudizio di responsabilità.

Ed ancora:

- Il risanamento dell'ente locale dissestato ha la durata di cinque anni decorrenti da quello per il quale viene redatta l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato. Durante tale periodo è garantito il mantenimento dei contributi erariali.
- Le prescrizioni contenute nel decreto di approvazione dell'ipotesi di bilancio sono eseguite dagli amministratori, ordinari o straordinari, dell'ente locale, con l'obbligo di riferire sullo stato di attuazione in un apposito capitolo della relazione sul rendiconto annuale.
- L'organo della revisione riferisce trimestralmente al consiglio dell'ente ed all'organo regionale di controllo.
- L'inosservanza delle prescrizioni contenute nel decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 261, comma 3, comporta la segnalazione dei fatti all'Autorità Giudiziaria per l'accertamento delle ipotesi di reato.

Infine, l'art. 267 del TUEL pone specifiche prescrizioni sulla dotazione organica, disponendo che **per la durata del risanamento la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'articolo 259 non può essere variata in aumento.**

Riprendendo i passaggi normativi dianzi enucleati, appare evidente la **centralità – e l’ineludibilità** - per questo Ente del **controllo esercitato dalla COEL** e della relativa, previa, autorizzazione per tutte le deliberazioni attinenti le dotazioni organiche e le assunzioni di personale, sotto qualsiasi forma ed anche a tempo determinato.

L’elemento prioritario in sede di controllo ministeriale sulla spesa del personale concerne la compatibilità finanziaria, ovverosia la dimostrazione analitica del possesso da parte dell’Ente di tutti i requisiti posti dal Legislatore per poter procedere ad assunzioni di personale.

E su questo requisito gioca un ruolo non indifferente anche il principio ermeneutico evincibile dall’art. 259, comma 5, del TUEL in relazione all’obbligo di oggettiva **riduzione delle spese correnti**.

Ebbene, la norma citata fa espresso riferimento alla **riorganizzazione dell’Ente** locale **in termini di efficienza** di tutti i servizi che ne costituiscano gli strumenti operativi di soddisfacimento del pubblico interesse.

E, in quest’ottica, questa Amministrazione ha già inteso incidere, procedendo ad un riassetto, in diminuzione, delle Posizioni Organizzative ed ad un rinnovato accorpamento dei Settori all’interno delle singole Aree funzionali: con l’obiettivo dichiarato di aumentare in maniera esponenziale il tasso di efficienza di ciascun ufficio e/o servizio nel percorso non agevole del risanamento finanziario.

C’è poi l’altro tassello, obbligatorio, che concerne la **rideterminazione della dotazione organica**: anch’essa sottoposta all’esame della COEL. La finalità della rideterminazione dell’organico è sempre la riduzione delle spese correnti.

Il comma 6 dell’art. 259 fa riferimento a talune fattispecie, al riguardo:

- La disposizione di cui all’art. 263, comma 2, del TUEL, ai sensi della quale *“con decreto a cadenza triennale il Ministro dell’interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizione di dissesto ai fini di cui all’articolo 259, comma 6. In ogni caso agli enti spetta un numero di dipendenti non inferiore a quello spettante agli enti di maggiore dimensione della fascia demografica precedente”*. Attualmente è in vigore - per il triennio 2017/2019 -il

Decreto del Ministero dell'Interno 24 aprile 2017, che fissa, per i Comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 19.999 abitanti – ovvero la fascia demografica in cui rientra Cirò Marina - **un rapporto pari ad 1/158**.

- Con riferimento alla determinazione ministeriale di cui sopra, l'Ente dissestato è tenuto a procedere ad una **dichiarazione di eccedenza il personale**, comunque in servizio, in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione come sopra rappresentati.
- L'obbligo, comunque, di accertare la compatibilità di bilancio, ossia il possesso di tutti i requisiti previsti dal legislatore perché si possa procedere a politiche assunzionali.
- La riduzione della spesa per **l'assunzione di personale a tempo determinato** – attraverso i cc.dd. rapporti flessibili - **a non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce**.

3. Le scelte organizzative

E', questo, il momento topico nel quale interrogarsi fattivamente sulla struttura prossima ventura dell'Ente, sulla scorta delle cessazioni dal servizio già verificatesi e di quelle previste nel prossimo triennio/quinquennio.

Occorre sveltire i procedimenti – rispetto allo *standard* cristallizzatosi negli ultimi anni – attraverso scelte decisionali più veloci sul piano della gestione dei singoli settori normativi.

Il riassetto, già avviato dall'Ente, è funzionale all'esigenza di contenimento della spesa e, per certi versi, è il "profilo organizzatorio" che consente di ottimizzare le risorse umane che rientrano, nell'attualità, nell'organico dell'Ente.

Non solo: questa Amministrazione ha, fin da subito, cercato di trarre linfa anche dalle "unità di progetto", ossia dall'interazione fattiva e programmata tra unità di personale appartenenti ad uffici e/o servizi differenti.

La *task-force* si è resa necessaria, ad esempio, all'interno del settore tributario, dove la politica anti-evasiva dell'Ente richiederà, per forza di cose, una rete di competenze preordinate al raggiungimento di un unico risultato.

Allo stesso modo l'attuazione del Codice dell'Amministrazione Digitale ha richiesto un percorso formativo basato sull'interazione e sulla sinergia.

E nell'ottica di questa dinamica di stretta collaborazione e comunicazione tra Aree differenti è improntato il Piano della Formazione Trasversale che la Giunta comunale si appresta, a breve, ad approvare, unitamente ad un rinnovato Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi.

L'organizzazione della struttura amministrativa per centri direzionali implica l'individuazione di Posizioni Organizzative ad ampio spettro; per tale ragione non è escluso che in un prossimo futuro si procederà ad ulteriore accorpamento finalizzato ad un'esponentiale riduzione del numero delle Aree Funzionali.

Il principio regolatore di questa scelta è basato sul convincimento che la raggiera dei procedimenti amministrativi debba far capo a poche unità decisionali, la cui operatività è peraltro rafforzata anche dalla compiuta attivazione della Conferenza delle PP.OO., presieduta dal Segretario Generale dell'Ente.

La Conferenza delle PP.OO. vale, inoltre, a monitorare la tempistica di attuazione dei programmi amministrativi e, se del caso, a verificare, sui singoli casi, l'esistenza di condizioni da fronteggiare con l'attivazione di una delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo (si pensi alla possibilità di ruotare le Posizioni Organizzative).

Questo modulo organizzatorio, inoltre, è in linea con una programmazione tutt'altro che adempimentale, votata viceversa al perseguimento di specifici risultati, dislocati nel breve, medio e lungo termine.

La programmazione del fabbisogno, oltre a preservare la copertura delle posizioni apicali (tre delle quali cesseranno dal servizio nel prossimo triennio), è tenuta a fronteggiare con lungimiranza anche la necessità di strategiche progressioni verticali finalizzate ad assicurare in specifici "ruoli-chiave" la figura di istruttori tecnici (o di istruttori direttivi), al momento oggettivamente sottodimensionata e – anche qui – con la previsione di sostanziali cessazioni dal servizio già a partire dal 2017.

D'altra parte, a seguito della stabilizzazione avvenuta nell'ormai risalente 2008, talune unità di personale, allora transitate nei quadri dell'Ente dal bacino regionale delle attività socialmente utili, potranno adeguatamente concorrere per ricoprire ruoli ed

esercitare funzioni che potrebbero essere già parte del rispettivo patrimonio conoscitivo.

4. I servizi gestiti

L'Ente ha esternalizzato nel 2016 i seguenti servizi:

- *Servizio di refezione scolastica*
- *Servizio di custodia cani randagi*
- *Servizio di raccolta, trasporto e smaltimenti dei rifiuti solidi urbani*
- *Servizio di pulizia degli ambienti comunali*
- *Servizio riscossione tributi minori*
- *Servizio di assistenza software gestionali*
- *Servizio gestione parcometro*

Rispetto ad alcuni di essi l'Amministrazione ha già optato per una dismissione dell'esternalizzazione e per una forma gestionale diretta, ossia attraverso la preposizione di personale dell'Ente.

Solitamente la decisione amministrativa di conferire in appalto un servizio non è frutto di estemporaneità o di approssimazione.

L'esternalizzazione mette capo ad un'attenta disamina delle risorse, umane e strumentali, di cui l'Ente dispone al fine specifico di valutare, in termini di bilanciamento costi-benefici, circa l'opportunità di una scelta esternalizzata.

Sul piano dei puntelli della discrezionalità, l'esternalizzazione rappresenta l'alternativa necessitata alla gestione in forma diretta, che s'impone quando l'Ente non ha, al suo interno, le condizioni minime essenziali per poter gestire in economia il servizio di che trattasi, avvalendosi del proprio personale rientrante nella propria dotazione organica.

E' evidente che le unità di personale disponibili allo scopo sono un elemento necessario, ma non sufficiente per una scelta ponderata.

Altro aspetto significativo per addivenire ad un'oculata opzione nella gestione del servizio pubblico è il patrimonio, sia mobiliare che immobiliare. L'Ente, cioè, deve avere una dotazione strumentale idonea all'erogazione dei servizi secondo *standards* qualitativi rispondenti alle aspettative dei cittadini.

In altre circostanze, come nell'accertamento delle entrate, la scelta è determinata in prevalenza da un obiettivo di fondo, che involge la considerazione di elementi tecnico-organizzativi e la necessità di scegliere il breve termine come tempistica entro la quale realizzare l'*output* programmato.

Sul punto, l'Amministrazione sta valutando con attenzione la dicotomia rappresentata dall'Ufficio Tributi e dalla cabina di regia di una Società esterna, che possa rapidamente formare lo stesso Ufficio ad un'efficace gestione del servizio.

Un attento monitoraggio del bilanciamento tra costi e benefici potrebbe indurre, inoltre, l'Ente ad optare, in relazione a taluni servizi, per la gestione in forma associata di cui all'art. 30 del TUEL.

Discorso a parte, al momento inattuale, è da farsi per le politiche unionali, probabilmente più consone per comuni di dimensioni medio-piccole, meno funzionali ad un Comune come Cirò Marina, poco propenso, per propria struttura interna, a demandare a terzi lo svolgimento di servizi di immediato interesse della cittadinanza. Ciò non toglie che la sinergia tra Enti, come dimostrato dall'Accordo di Programma nella materia dei servizi alla persona che coinvolge i Comuni del Distretto sanitario del cirotano (Cirò Marina – capofila – Cirò. Melissa, Umbriatico, Crucoli, San Nicola dell'Altro, Verzino) od anche la Centrale Unica di Committenza costituita presso la Provincia di Crotone quale fisiologica prosecuzione della Stazione Unica Appaltante, rappresenti la giusta soluzione per conseguire obiettivi specifici di oggettivo spessore.

5. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato. La spesa ammissibile.

Prima di procedere all'individuazione dei "profili professionali" che si reputano necessari per una crescita funzionale del Comune di Cirò Marina, occorre, avuto riguardo a quanto già esplicitato in precedenza, avere un quadro completo dello "storico" inerente le cessazioni già intervenute dal 2014 alla data odierna.

In via preliminare e per meglio articolare le scelte di questa Amministrazione, converrà distinguere la portata dei cc.dd. "resti assunzionali" dalle cessazioni intervenute negli esercizi di riferimento del DUP, di cui è parte la presente Programmazione.

Occorre, però, premettere che, con riferimento all'**esercizio 2016**, vige un **divieto assunzionale sotto qualsiasi forma** per effetto dello **sforamento del Patto interno di Stabilità relativo all'esercizio 2015**; per questa ragione – ed in applicazione delle sanzioni sancite dal Legislatore per lo sforamento del Patto – **il 2016 non può considerarsi un esercizio utile ai fini della politica assunzionale di questo Ente.**

In particolare, l'**art. 76, comma 4 del D.L. 25 giugno 2008, n. 112, convertito con modificazioni nella legge 133/2008 e s.m.i.** dispone che, in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente, è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia

contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e che è fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della suddetta disposizione;

A seguire, riportiamo un quadro completo delle cessazioni dal servizio intervenute a partire dall'esercizio 2014.

	dipendente	assunto il	cessato il	categoria
1	ALOISIO MARIA	19/06/1978	31/03/2014	D6-PEO
2	TOSTO GILDA	19/06/1978	31/03/2014	C3
3	PETTINATO FRANCESCO	01/02/1976	30/04/2014	B3 PEO
4	PECORA FRANCESCO	25/06/1997	29/07/2014	B1
5	BONESSI-VINCENZO	11/06/1990	31/03/2015	B1
6	FICO GIACOMO	19/06/1978	31/12/2015	C5
7	CERA ANNA MARIA	25/07/1978	22/04/2016	D4-PEO
8	GRILLO ANTONIO	19/06/1978	15/12/2016	D3-PEO
9	PALMIERI FRANCO	19/06/1978	31/01/2017	C5
10	SANTORO ANTONIO	01/02/1977	28/02/2017	B6-PEO

Considerando quanto sopra, possiamo enucleare il seguente ulteriore prospetto, che tiene conto dei cc.dd. **resti assunzionali** assentiti dalla vigente Legislazione in sede di programmazione triennale del fabbisogno di personale.

	Esercizio finanziario	Emolumenti dei cessati	Resti assunzionali
1	2014 (n. 5 cessazioni)	€ 133.216,28	€ 79.92977
2	2015 (n. 2 cessazioni)	€ 52.935,81	€ 31.761,49

Altro presupposto di quanto sopra è l'assenza di assunzioni di personale sia nel 2014 che nel 2015, per cui i "resti assunzionali" sono da considerare *tout-court*, ossia nell'interezza della loro portata.

Il Comune di Cirò Marina potrà utilizzare i resti assunzionali di cui sopra a copertura dei profili professionali rientranti nel proprio Piano assunzionale. Non è in alcun modo configurabile la necessità di un *turn over* sui profili dei cessati, avendo l'Ente ampia discrezionalità nelle scelte assunzionali da inserire di volta in volta nella propria programmazione triennale.

Ne deriva che, **nei limiti della spesa rappresentata nel prospetto sotto la voce “resti assunzionali”, l’Ente può articolare, previa autorizzazione della COEL, quota parte del proprio Piano assunzionale.**

Scendendo nel merito (numerico) degli esercizi finanziari di pertinenza di questa programmazione triennale (e del correlativo DUP) ed in applicazione dei parametri esplicitati nella vigente normativa (75% della spesa dei cessati nell’anno precedente), passiamo ora in rassegna le possibilità assunzionali nel 2017 – seconda annualità della presente programmazione -, atteso che, come già rimarcato, nel 2016 l’Ente sconta l’applicazione delle sanzioni per lo sforamento del Patto interno di stabilità 2015.

I dipendenti cessati dal servizio nell’esercizio 2016 – entrambi, purtroppo, per decesso – erano entrambi inquadrati nella categoria contrattuale “D”. Uno di essi è stato fino al 2015 titolare di posizione Organizzativa. Questo il prospetto riepilogativo della spesa 2016 utilizzabile ai fini assunzionali.

	Esercizio finanziario	Emolumenti dei cessati	75% della spesa
1	2016 (n. 2 cessazioni)	€ 61.063,30	€ 45.797,47

L’Ente ha cognizione delle cessazioni dal servizio intervenute nel 2017, nonché dell’ulteriore cessazione prevista a decorrere dal 1° ottobre s.a.

Sulla scorta di tali dati, anche per la terza annualità della presente programmazione risulta possibile una precisa quantificazione della spesa dei cessati (e cessandi) utilizzabili ai fini assunzionali, pari ancora al 75% dei cessati in forza dell’estensione contenuta nell’art. 22 del D.L. 24 aprile 2017. Ecco il prospetto della spesa-cessati/cessandi per l’esercizio 2017 e della quota percentuale utilizzabile ai fini assunzionali in questa sede.

	Esercizio finanziario	Emolumenti dei cessati/cessandi	75% della spesa
1	2017 (n. 2 cessazioni intervenute ed una prossima)	€ 78.589,07	€ 52.906,05

Riepilogando, in estrema sintesi, la spesa utilizzabile ai fini assunzionali nel presente programma triennale di fabbisogno del personale, si evince quanto segue:

2014 resti assunzionali	2015 resti assunzionali	2016 resti assunzionali	2017 75% cessati 2016	2018 75% cessati 2017	TOTALE
€ 79.92977	€ 31.761,49	€ 15.265,83	€ 45.797,47	€ 52.906,05	€ 225.660,61

All'interno di questa voce di "spesa", il Comune di Cirò Marina può legittimamente programmare un proprio **Piano Assunzionale** a tempo indeterminato da sottoporre alla **previa disamina della COEL**, stante il proprio status di "ente dissestato".

6. Il fabbisogno di personale a tempo indeterminato. I profili professionali.

Qui l'analisi scende nel merito dei "centri direzionali": sia in termini di consistenza numerica che di standard qualitativo.

L'obiettivo è quello di adeguare la propria azione amministrativa in materia di programmazione delle assunzioni in coerenza con quanto previsto dalla legge di stabilità n. 190/2014 e in ultimo dalla Legge n. 208/2015 e dal D.L. 24 aprile 2017, n. 50.

Occorre monitorare sia quelle cessazioni già intervenute e che apparentemente sono state riassorbite in termini di riorganizzazione e di riassetto della struttura, sia a quelle che, per forza di cose, interverranno. Possiamo aggiungere, avendo già contezza dei numeri, non solo nel breve termine (entro il 2018), ma anche con uno sguardo allargato al quinquennio.

Analizzando le cessazioni già intervenute – a partire dal 2014 – e per le quali non è stato attivato alcun turn over, risalta con evidenza il pensionamento di un apicale (cat. D6) e, purtroppo, la prematura scomparsa di due unità, anch'esse in posizione apicale: l'una collocato all'interno dell'Area Finanziaria, Settore "Istruzione Pubblica", l'altra, a capo dell'Ufficio Personale (fino al 2015 quale titolare di Posizione Organizzativa).

Non solo: fra i dipendenti cessati vengono in assoluta evidenza anche due unità appartenenti alla cat. C5, entrambe di grande peso nei rispettivi procedimenti.

Una delle due unità, peraltro, ha gestito per anni il Protocollo dell'Ente, che, nell'ottica del Codice dell'Amministrazione Digitale, è diventato un passaggio nevralgico nella dinamica della gestione dei flussi documentali.

L'altra unità, viceversa, ricopriva il ruolo di istruttore tecnico. E questa circostanza va letta alla luce dell'imminente cessazione dal servizio (entro il 2018) di due ulteriori unità di personale rientranti nell'Area Tecnica, di cui un apicale appartenente alla cat.

D – pos. ec. D5 ed un istruttore C (C5) attributario, al momento, dei procedimenti edilizia privata.

Appare del tutto evidente come l'Area Tecnica, che perde "pezzi" di continuo anche sul fronte del personale addetto alla manutenzione, sia forse la più depauperata nell'organico, anche se ci sono margini per una definizione, quanto meno delle posizioni apicali, in termini di riassetto.

Un'altra Area particolarmente rideterminata dalle cessazioni – soprattutto in una proiezione triennale - è quella attualmente coincidente con i servizi demografici, sia per quel che concerne le posizioni apicali, che per quanto attiene il profilo di istruttore tecnico.

L'impossibilità di praticare, ad oggi, il *turn over* e la necessità di prevedere con lungimiranza le carenze in organico non facilmente neutralizzabili attraverso una mera riorganizzazione delle risorse umane in dotazione inducono questa Amministrazione a selezionare taluni profili professionali, per i quali assicurare copertura mediante concorso pubblico, fatto salvo l'esperimento della previa obbligatoria procedura di mobilità ex artt. 34 bis e 30 del D. Lgs. 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni.

Parallelamente s'impone a questa Amministrazione attivare un percorso di crescita all'interno delle unità a suo tempo stabilizzate, riservando una quota percentuale delle "nuove assunzioni" al passaggio di categoria di talune di esse.

Sulla scorta delle considerazioni di cui sopra, questa Amministrazione – che nel 2016 ha scontato la sanzione per lo sfornamento del patto di stabilità 2015 con il correlativo divieto di assunzioni - programma, per l'esercizio 2017, l'assunzione di n. 3 unità appartenenti alla cat. D, istruttori direttivi, part time (50%) mediante concorso pubblico (spesa prevista 45.505,77), utilizzando parte dei resti assunzionali per dare corso a due/tre passaggi categoriali.

Le tre unità di cui sopra rispondono all'esigenza di coprire con adeguatezza, rispettivamente, il profilo amministrativo – n. 2 (due) unità (Laurea Giurisprudenza, Economia e Commercio ed equipollenti), e quello tecnico (Laurea in Ingegneria ed Architettura ed equipollenti).

Riguardo alle progressioni verticali da mettere a concorso, si precisa che il passaggio dalla cat. B alla cat. C incide per € 5.067,91 (per singola unità); mentre il passaggio dalla cat. C alla cat. D incide per € 2.454,52.

Analogo ragionamento può farsi per l'esercizio 2018. Salvo diversa determinazione – e con necessità di rideterminare in tal senso anche la dotazione organica dell'Ente – si prevedono due assunzioni part time (60%) di cat. D ed eventualmente una

appartenente alla cat. C. Ed inoltre, a completamento delle progressioni avviate nel 2017, la progressione verticale di due ulteriori unità dalla cat. B alla cat. C.

Tra le cat. D si prevede l'assunzione di n. 1 unità afferente il profilo gestionale (Laurea in Ingegneria gestionale ed equipollenti) e di un'ulteriore unità agganciata al profilo amministrativo (Laurea Giurisprudenza, Economia e Commercio ed equipollenti).

6. Il fabbisogno di personale a tempo determinato

In questa particolare congiuntura, caratterizzata dalle prime misure volte al risanamento dell'Ente, il fabbisogno di personale a tempo determinato è circoscritto alla sola unità ancora esistente nel bacino delle attività socialmente utili, per la quale si è già avviato positivamente l'iter con la COEL volto alla relativa contrattualizzazione fino al 31.12.2017.

Sembra ancora prematuro spingere oltre il discorso sui rapporti flessibili, soggetti peraltro alla particolare limitazione stabilita dal Legislatore per gli enti che versa in stato di dissesto finanziario: **non oltre il 50 per cento della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno cui l'ipotesi si riferisce.**

Giusto per completare il quadro prospettico anche in termini di numerici, si rappresenta che la spesa per l'attivazione di lavori flessibili negli anni 2013/2014/2015 è pari alla seguente media: € 33.705,00.

SPESA MEDIA DEL PERSONALE FLESSIBILE - ANNO 2013 - 2014 - 2015		
DESCRIZIONE		
SPESA DEL PERSONALE FLESSIBILE ANNO 2013	€ 27.499,92	
SPESA DEL PERSONALE FLESSIBILE ANNO 2014	€ 27.499,92	
SPESA DEL PERSONALE FLESSIBILE ANNO 2015	€ 46.115,32	
TOTALE	€ 101.115,16	
SPESA MEDIA NEL TRIENNIO	€ 33.705,05	0,00%

E' evidente che la contrattualizzazione della sola unità appartenente al bacino LSU/LPU – costo **€ 17.332,38** coperto da contributo dello Stato – Ministero del lavoro – e della

Regione Calabria –, che con la presente si conferma (avendo già ricevuto in tal senso l'autorizzazione della COEL), non esaurisce, in astratto, le possibilità assunzionali a tempo determinato.

7. I costi del fabbisogno di personale

La spesa media del triennio 2011/2013 risulta superiore al 25%, come si evidenzia nel prospetto che segue.

AREA RISORSE UMANE		
SPESA MEDIA DEL PERSONALE - ANNO 2011 - 2012 - 2013		
DESCRIZIONE		
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2011	€ 2.314.964,35	33,43%
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2012	€ 2.292.482,05	22,92%
SPESA DEL PERSONALE ANNO 2013	€ 2.195.102,22	22,67%
TOTALE	€ 6.802.548,62	
SPESA MEDIA NEL TRIENNIO	€ 2.267.516,21	26,34%

PROSPETTO ASSUNZIONALE NEL TRIENNIO 2016/18

ESERCIZIO 2016
NESSUNA ASSUNZIONE (per sfioramento patto di Stabilità 2015)

ESERCIZIO 2017	profilo professionale	costo annuo
n. 1 cat. D part time (50%)	istruttore direttivo amm.vo	€ 15.168,59
n. 1 cat. D part time (50%)	istruttore direttivo amm.vo	€ 15.168,59
n. 1 cat. D part time (50%)	istruttore direttivo tecnico	€ 15.168,59

Si prevede la selezione mediante concorso di n. 2 passaggi dalla cat. B – p.t. 30 ore alla cat. C p.t. 34 ore (costo € 5.07,91 cadauno) e di n. 1 passaggio dalla cat. C alla cat. D (costo € 2.454,52).

Si conferma altresì la contrattualizzazione di n. 1 unità appartenente al bacino LSU/LPU, per la quale esiste già un assenso della COEL, coperta da contributo della Regione Calabria e da contributo del Ministero del Lavoro.

ESERCIZIO 2018		
n. 1 cat. D part time (50%)	istruttore direttivo amm.vo	€ 15.168,59
n. 1 cat. D part time (60%)	istruttore direttivo amm.vo	€ 15.168,59
n. 1 cat. D part time (60%)	istruttore direttivo gestionale	€ 15.168,59

Si prevede la selezione mediante concorso di n. 2 passaggi dalla cat. B p.t. 30 ore alla cat. C p.t. 34 ore (costo € 5.07,91 cadauno).

Circa l'esito della contrattualizzazione dell'unità appartenente al bacino LSU/LPU anche per il 2018 si rimane in attesa degli ulteriori sviluppi della normativa.

8. La compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica

A monte di ogni altra considerazione, peraltro, occorre l'attestazione da parte dell'organo di revisione circa la compatibilità con i vincoli di bilancio e della finanza pubblica. Il rispetto dei limiti assunzionali deve essere certificato dall'organo di revisione nella relazione di accompagnamento alla deliberazione di approvazione del bilancio dell'ente (art. 3, comma 10 bis, D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014).

Occorre che il revisore dei conti accerti la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001.

Si dà atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2017-2019 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2017-2019 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557 della legge n. 296/2006.

- La verifica circa la presenza di situazioni di soprannumero e di eccedenza di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione ha dato esito NEGATIVO;
- Con deliberazione G.C. n. 158 del 30/08/2016 con la quale è stato predisposto il Piano triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) 2016/2018;

Si ribadisce che ogni procedimento in materia di personale rimane subordinato all'autorizzazione previa della COEL, versando, questo Ente, nello stato di dissesto finanziario per effetto della deliberazione consiliare n. 11 in data 02.09.2016.-



COMUNE DI CIRO' MARINA

(Provincia di Crotone)

Allegato alla delibera n. **64 del 16/05/2017.**

PARERE DI REGOLARIA' TECNICA

(di competenza del Responsabile dell'Area proponente)

PARERE ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147**bis**, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.-

Addì 16/05/2017

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziario

f.to Dott. Nicodemo Tavernese



COMUNE DI CIRO' MARINA

(Provincia di Crotone)

Allegato alla deliberazione n. 64 del 16.05.2017.

PARERE DI REGOLARIA' CONTABILE

PARERE ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267.

- ☐ sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli articoli 49, comma 1 e 147bis, comma 1, D. Lgs. n. 267/2000, parere **FAVOREVOLE** di regolarità contabile con attestazione della copertura finanziaria (articolo 151, comma 4, D.Lgs. 267/2000).

Si attesta l'avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Descrizione	Importo €	Capitolo	Azione	Pre-Imp.	Imp.

- ☐ si attesta l'avvenuta registrazione della seguente diminuzione di entrata:

Descrizione	Importo	Capitolo	Azione	Pre-Acc.	Acc.

- ☐ si verifica altresì, ai sensi dell'art. 9 D.L. n. 78/2009, convertito con L. n. 102/2009, il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Addì 16/05/2017

Il Resp.le dell'Area Economico-Finanziaria
f.to Dott. Nicodemo Tavernese



COMUNE DI CIRO' MARINA

(Provincia di Crotone)

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 64 DEL 16.05.2017

Del che il presente verbale, viene letto e firmato dai sottoscritti:

IL SINDACO

f. to dott. Nicodemo PARRILLA

IL SEGRETARIO GENERALE

f to dott. Paolo LO MORO

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo pretorio on-line il **19.05.2017** e sarà affissa fino al **03.06.2017** ai sensi del 1° comma dell'art. 124 del Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali.

Cirò Marina, lì 23.05.2017

Il Responsabile del Servizio Segreteria Giunta

f.to: Silvana BRUNI

Il sottoscritto Responsabile Segreteria Giunta, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione:

- viene affissa, su attestato dell'incaricato, a questo Albo pretorio on-line per 15 giorni consecutivi, a partire dal **19.05.2017** come prescritto dall'art. 124, comma 1, del T.U.E.L. 267/2000 n. **544** registro Pubblicazioni.
- è stata trasmessa in elenco con lettera PEC in data **19.05.2017** ai signori capigruppo consiliari come prescritto dall'art. 125 del T.U.E.L. 267/2000;
- è divenuta esecutiva il **16.05.2017**:

☐ perchè decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

☒ perchè dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4, del T.U.E.L.);

Cirò Marina, lì 23.05.2017

Il Responsabile del Servizio Segreteria Giunta

f.to: Silvana BRUNI

E' copia conforme all'originale.

Cirò Marina, lì _____

Il Responsabile del Servizio Segreteria Giunta

Silvana BRUNI

Comune di Cirò Marina

Provincia di Crotone

Organo di Revisione

Oggetto: Parere sulla proposta di delibera – Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2016/2018

Il sottoscritto Dott. Agostino Barone, Revisore Unico del Comune di Cirò Marina , nominato con Delibera di Consiglio n°17 del 18.06.2016,

Ricevuta la proposta di Giunta Comunale di parere avente ad oggetto “ Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2016/2018 ”;

Tenuto conto:

che gli Enti che hanno deliberato lo stato di dissesto finanziario sono soggetti , per la durata del risanamento , al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale ;

L’art. 259 del Tuel comma 5 e segg “ l’ente riorganizza con criteri di efficienza tutti i servizi , rivedendo le dotazioni finanziarie ed eliminando , o quanto meno riducendo ogni previsione di spesa che non abbia per fine l’esercizio di servizi pubblici indispensabili”;

L’articolo novantuno del Testo Unico stabilisce che “ 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 programmatica delle spese del personale “;

L’ articolo 19 comma 8 della Legge 28/12/2001 n.448 con cui si ribadisce che i documenti degli Enti Locali di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese di personale;

Il comma 4 bis dell’articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n° 165 il quale prevede che il documento di programmazione triennale di fabbisogno di personale sia elaborato su proposta dei componenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Visto l’art. 76 comma 4 del D.L. 25 giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni nella legge 133/2008 che dispone che , in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell’esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale , ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto ;



Rilevato che le possibilità assunzionali negli anni 2015 e 2016 sono state , in concreto , azzerate in quanto gli enti locali sono obbligati a destinare le eventuali risorse per le assunzioni a tempo indeterminato all'immissione in ruolo dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle graduatorie vigenti ed alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità ;

Visto che le procedure di mobilità riservate esclusivamente al personale di ruolo in soprannumeraria degli Enti indetta da questo Ente con Determinazione Dirigenziale n.521 del 22/06/2015 , sono state dichiarate con atto dirigenziale n.684 del 07/08/2015 , concluse con esito negativo .

Occorre, però, premettere che, con riferimento all'esercizio 2016, vige un divieto assunzionale sotto qualsiasi forma per effetto dello sforamento del Patto interno di Stabilità relativo all'esercizio 2015; per questa ragione – ed in applicazione delle sanzioni sancite dal Legislatore per lo sforamento del Patto – il 2016 non può considerarsi un esercizio utile ai fini della politica assunzionale di questo Ente.

Tenuto conto che :

il 25% della spesa dei cessati nel 2016 si possano utilizzare i resti delle capacità assunzionali del 2014/2016 che non sono stati utilizzati ;

l'assenza di assunzioni di personale sia nel 2014 che nel 2015, per cui i "resti assunzionali" sono da considerare tout-court, ossia nell'interezza della loro portata.

Il Comune di Cirò Marina potrà utilizzare i resti assunzionali di cui sopra a copertura dei profili professionali rientranti nel proprio Piano assunzionali. Non è in alcun modo configurabile la necessità di un turn over sui profili dei cessati, avendo l'Ente ampia discrezionalità nelle scelte assunzionali da inserire di volta in volta nella propria programmazione triennale;

Ne deriva che, nei limiti della spesa rappresentata nel prospetto sotto la voce "resti assunzionali", l'Ente può articolare, previa autorizzazione della COEL, quota parte del proprio Piano assunzionale.

All'interno di questa voce di "spesa" il Comune di Cirò Marina può legittimamente programmare un proprio Piano Assunzionale a tempo indeterminato da sottoporre alla previa disamina della COEL, stante il proprio status di "ente dissestato".

Preso atto che :

- L'ente deve dimostrare che, allo stato delle informazioni in suo possesso, il **vincolo del pareggio di bilancio** sarà rispettato nel corso dell'anno (questa indicazione è stata fornita dalle sezioni di controllo della Corte dei Conti per il patto di stabilità e si ritiene che essa continui ad essere applicabile anche ai vincoli del rispetto del pareggio di bilancio);



- **La spesa del personale** deve essere stata - per gli enti, come Cirò Marina, che erano assoggettati al Patto di Stabilità nell'ultimo anno - **inferiore a quella media del triennio 2011/2013** (articolo 1, comma 557 e seguenti della legge n. 296/2006);
- L'Ente deve aver proceduto alla **rideterminazione della dotazione organica** almeno una volta nell'ultimo triennio (art.6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);
- L'Ente deve avere proceduto all'**approvazione del programma annuale e triennale del fabbisogno di personale** (art.6 del D.Lgs n.165/2001 e art.91 del TUEL), documento che, per disposizione di legge, deve ora essere contenuto nel DUP (Documento Unico di Programmazione);
- **L'ente deve aver reso l'attestazione annuale che non vi sono dipendenti in sovrannumero e/o in eccedenza** (art.33, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001);
- L'Ente deve avere proceduto all'approvazione del **Piano triennale delle azioni positive** in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs n.198/2006 e art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001);

Visto :

il Decreto del Ministero dell'Interno 24 luglio 2014, che fissa, per i Comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 19.999 abitanti – ovvero la fascia demografica in cui rientra Cirò Marina - un rapporto pari ad 1/145;

L'obbligo, comunque, di accertare la compatibilità di bilancio, ossia il possesso di tutti i requisiti previsti dal legislatore perché si possa procedere a politiche assunzionali;

Che l'Ente in conformità agli accertamenti effettuati dal Servizio Economico Finanziario ha rispettato nell'anno 2016 il tetto alla spesa del personale rispetto all'anno 2011, e che per l'anno 2017 si prevede di rispettare il dettato dell'art.1 , comma 557, L.296/2006;

Preso atto che a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 del d.Lgs n 165/2001 ed acquisita agli atti , con la nuova programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale ;

Considerato che la presente programmazione del fabbisogno di personale sarà oggetto di comunicazione alla Rappresentanza Sindacale Unitaria dell'Ente ed alle Organizzazioni Sindacali;

Visto il Programma Triennale del Fabbisogno di personale 2016/2018 e relativi allegati A) e B) che si allega alla presente e costituisce parte integrante e sostanziale;

Richiamate le deliberazioni della Corte dei Conti –Sezione Autonoma n.27/2015 e n. 16/2016 che confermano la riduzione del rapporto spesa personale/spesa corrente, individuando quale parametro temporale fisso e immutabile il valore medio della spesa effettivamente sostenuta negli esercizi 2011/2013;

Visti i pareri Favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai Dirigenti del settore , ai sensi degli art. 49-1 comma e 147 bis del D.Lgs n 267/2000;

Raccomanda

-Prima di procedere alle assunzioni , di verificare il rispetto delle condizioni necessarie per dar seguito a detti fabbisogni;

Esprime

Parere Favorevole sulla proposta di delibera di Giunta Comunale del 16/05/2016 avente ad oggetto " programma triennale del fabbisogno del personale 2016/2018".

Ciro Marina 16 Maggio 2017


Dott. Agostino Barone