



# Comune di Ravello

città della musica

Stazione di Soggiorno e Turismo

PROVINCIA DI SALERNO - Via San Giovanni del Toro, 1 84010 Ravello (SA)

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 41 DEL 02/04/2020

**OGGETTO: ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI DELL'ENTE: INTERVENTI DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE – AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2020/2022.**

L'anno **duemilaventi** il giorno **due** del mese di **aprile** alle ore **18:20** con prosieguo, nella Sede Municipale, convocata nei modi e nei termini di legge, si è riunita la Giunta Comunale con la presenza dei signori:

Ruolo	Nominativo	Presente	Assente
Sindaco	DI MARTINO SALVATORE	Si	
Vice Sindaco	DI PALMA SALVATORE	Si	
Assessore	PINTO NATALIA	Si	

Totale Presenti: <b>3</b>	Totale Assenti: <b>0</b>
---------------------------	--------------------------

**Il Sindaco Avv. Salvatore Di Martino** assume la presidenza e, riconosciuta la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto.

Assiste con funzioni consultive, referenti e di assietnza e verbalizzazione (art. 97, comma 4 lett. a) del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, il Segretario Comunale **Dott.ssa Pina Capasso**.



Su proposta del Sindaco,

### LA GIUNTA MUNICIPALE

**OGGETTO: ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI DELL'ENTE: INTERVENTI DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE – AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2020/2022.**

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. 267/2000 e dal D. Lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Richiamate le Deliberazioni di G. M.:

- n. 37 del 01/04/2019 ad oggetto: “Programma di fabbisogno di personale triennio 2019/2021 e piano occupazionale 2019. Aggiornamento dotazione organica”;
- n. 1 del 07/01/2019 rubricato “Regolamento area delle posizioni organizzative. Approvazione”;
- n. 39 del 16/03/2018 concernente l’approvazione del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2018/2020;
- n. 116 del 27/09/2018 di aggiornamento del piano del fabbisogno per l’anno 2018;
- n. 104 del 11/07/2016 ad oggetto: “Organizzazione degli uffici e dei servizi dell’Ente ex art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165. Interventi di riorganizzazione dell’assetto organizzativo della struttura comunale finalizzati alla rimodulazione delle funzioni assegnate alle strutture apicali;
- n. 10 del 06/02/2015 disciplinante il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi.

Premesso che:

- il razionale impiego delle risorse umane è un obiettivo delle pubbliche amministrazioni, per assicurare un ottimale livello qualitativo e quantitativo dei servizi erogati;
- ai sensi dell’art. 39, comma 1, della L. 449/97, 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, considerando, altresì, le assunzioni obbligatorie;
- l’art. 91, co. I, del D. Lgs. n. 267/2000, stabilisce che “*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 “*gli organi di vertice delle amministrazioni sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale*”;
- l’art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al

rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- ai sensi dell'art. 6 - ter del D. Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali";
- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale della Funzione pubblica di cui all'art. 6-ter sono state adottate con DPCM del 08.05.2018 e pubblicate sulla GURI n. 173 del 27.07.2018.

#### Precisato che

- nell'Ente non è prevista la dirigenza e non sono presenti nel corso dell'anno 2020 né dipendenti in soprannumero o in eccedenza, come rilevato dai responsabili;
- l'Ente non deve avviare nel corso del 2020 procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti;
- l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale per mancato rispetto dei vincoli di finanza pubblica, in quanto: ha rideterminato la dotazione organica - aggiornandola con il presente atto; ha provveduto a rilevare, negativamente, le condizioni in soprannumero e di eccedenza di personale; ha adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006;
- con Deliberazione di G. M. n. 37 del 01/04/2019 si disponeva, tra l'altro, di procedere all'assunzione di una Categoria D nel Settore Ragioneria.

#### Considerato che

- le linee di indirizzo introdotte dal D.M. 8 maggio 2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D. lgs n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017 ed affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le Regioni e gli Enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente";
- il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- l'anno 2019 è stato contraddistinto da continui interventi legislativi che hanno ampliato le capacità assunzionali a tempo indeterminato. La prima modifica è stata contenuta nel d. l. 113/2018, articolo 35 bis e ha riguardato le assunzioni a tempo indeterminato di vigili. La citata disposizione prevedeva la fissazione delle capacità assunzionali a tempo indeterminato dei vigili per l'anno 2019 nei comuni che nel triennio precedente avevano rispettato i vincoli del pareggio di bilancio nel tetto di spesa contenuto nel 2016 per il medesimo settore. Inoltre, la legge di bilancio 2019, (II modifica) ha disposto che in tutti i comuni le assunzioni potevano essere effettuate nel tetto del 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, senza prevedere alcuna differenziazione sia in relazione al numero dei dipendenti che al rapporto tra spesa del personale e spesa corrente. La norma, inoltre, ha abrogato il vincolo della dimostrazione del rispetto del pareggio di bilancio nell'anno precedente, per poter dare corso a nuove assunzioni, mentre per il resto tali vincoli continuano a permanere. Con il d. l. 4/2019 (III modifica) si dispongono due rilevanti ampliamenti

delle capacità assunzionali, e precisamente: 1) tutti gli enti locali e le regioni possono utilizzare nel triennio 2019/2021, nel tetto del 100%, i risparmi delle cessazioni dello stesso anno, avendo cura di garantire che l'effettiva assunzione si concretizzi solamente dopo la cessazione; 2) si possono utilizzare le capacità assunzionali che ovviamente non sono già state utilizzate del quinquennio precedente;

- con l'art. 33 d. l. 34/2019 (IV modifica) si è avviato il superamento del *turn over* come tetto per le nuove assunzioni, dando rilievo al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità. Nello specifico, la norma cita: "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma .... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione ... segue... con decreto del Ministero della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato – città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni .....". Questo parametro determinerà il carattere virtuoso o meno dell'Ente, precisando che se virtuosi potranno effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato superando il tetto dei risparmi delle cessazioni. Per quelle non "virtuose" dovranno assumere l'impegno a rientrare entro il 2025 all'interno di tale rapporto. Il nuovo sistema di computo degli spazi per le assunzioni definito dall'art. 33 sembrerebbe mandare in soffitta la "mobilità neutrale" e l'obbligatorietà di coprire le mobilità in uscita con mobilità in entrata. Pertanto, gli enti potranno coprire posti resi vacanti dalla mobilità in uscita anche con assunzioni per concorso, visto che la fuoriuscita di un dipendente per mobilità rende comunque consumabile una certa spesa di personale, perché la mobilità in uscita contribuisce a ridurre il rapporto spesa di personale/entrate correnti. Resta il fatto che le regole operative dovranno essere contenute in un apposito DPCM, di attuazione dell'art. 33, comma 2, di cui sopra;

- in attesa dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, non è possibile formulare previsioni che abbiano carattere definitivo, soprattutto con riferimento a scelte di tipo strategico. Infatti, la Conferenza Stato – città e Autonomie locali, nella seduta del 30 gennaio 2020 ha accolto la richiesta dell'ANCI che pure aveva espresso il proprio assenso tecnico all'efficacia del DPCM all'1.1.2020 di posticipare appunto al 20 aprile 2020 l'efficacia del decreto stesso. Ad ogni modo, le norme oggi applicabili sono: comma 557 o 562 Legge 296/2006 in tema di spesa del personale (media del triennio 2011/2013 o anno 2008) e l'art. 3, comma 5 e seguenti del D. L. 90/2014 in materia di turnover (il 100% dei cessati del 2019 oltre i resti del quinquennio precedente);

- la disciplina in materia di capacità assunzionale degli Enti locali ha subito, nel corso degli ultimi anni, molteplici variazioni e cambiamenti a seguito dei ripetuti interventi legislativi sul punto, sino a giungere all'art. 1, comma 228 della L. 208/2015, così come modificato dall'art. 22, comma 2 del D. L. 50/2017 e convertito con modificazioni della Legge 96/2017;

- l'attuale organigramma risulta definito sulla base di un'articolazione per servizi, quale unità organizzativa di massima dimensione e strutturata in sei ambiti di competenza, organizzati al proprio interno con una distribuzione di competenze;

- unità organizzativa autonoma è rappresentata dal Servizio "Tributi" distinto rispetto al Servizio "Finanziario", in particolare la Responsabilità del Servizio Tributi è affidata all'unica unità presente, viepiù cat. C), la Responsabilità del Servizio Finanziario è attribuita ad un'unità a scavalco.

Richiamati, in particolare l'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi dei quali:

*-“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

*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 organici;*

*c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

*557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.*

*557-ter. In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133.”;*

*- il successivo comma 557 quater del citato art. 1 - introdotto dal D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11 agosto 2014, n. 114 - ai sensi del quale “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.”, ergo triennio 2011-2013;*

*561. Gli enti che non abbiano rispettato per l'anno 2006 le regole del patto di stabilità interno non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipo di contratto;*

Rilevato, altresì, che:

- l'art. 3, comma 5, del D. L. n. 90/2014, convertito con la Legge 114/2014, così come modificato dal D. L. 78/2015, convertito con Legge 125/2015, il quale aveva previsto che negli anni 2014/2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno potevano procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di una spesa corrispondente al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Tale percentuale veniva aumentata all'80% negli anni 2016/2017 e al 100% a decorrere dall'anno 2018. La capacità assunzionale degli enti locali è stata poi oggetto di un nuovo intervento da parte del legislatore che con L. 208/2015 ha previsto, per gli anni 2016, 2017 e 2018, la possibilità di assumere personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nella misura pari al 25 % della spesa del corrispondente personale cessato nell'anno precedente. Successivamente con D. L. 113/2016, convertito con L. 160/2016, così come integrato dall'art. 22, comma 2, del D. L. 50/2017, convertito con L. 96/2017, è stata inserita nel testo del predetto comma la previsione che per gli enti che nel 2015 non erano sottoposti al patto di stabilità interno, qualora sia rispettato il parametro stabilito triennialmente dal Ministero dell'Interno riguardante il rapporto medio

dipendenti – popolazione per classe demografica, la richiamata percentuale del 25% è innalzata al 75 % nei comuni con popolazione superiore ai mille abitanti per gli anni 2017 e 2018. È stato previsto, inoltre, che la predetta percentuale è ulteriormente innalzata al 100% per i comuni con popolazione compresa tra i 1.000 e 3.000 abitanti (sino a 5.000 abitanti, modifica apportata dalla Legge di Stabilità 2018) che presentino nell’anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei consuntivi dell’ultimo triennio;

- l’art. 3, comma 5 del D. L. 90/2014, convertito, con modificazioni dalla legge 114/2014, prevede per gli anni 2019/2021 la possibilità di procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente, oltre i resti non utilizzati delle capacità assunzionali del triennio precedente;

Dato atto che

- ai fini del computo della spesa corrispondente alle cessazioni dell’anno precedente, i risparmi realizzati vanno calcolati sempre sui 12 mesi, a prescindere dalla data di cessazione dal servizio;
- il tetto di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, come chiarito tra gli altri nella deliberazione della Sezione delle autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG) che ha enunciato il seguente principio di diritto: “A seguito delle novità introdotte dal nuovo art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006, il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali. Nel delineato contesto, le eventuali oscillazioni di spesa tra un’annualità e l’altra, anche se causate da contingenze e da fattori non controllabili dall’ente, trovano fisiologica compensazione nel valore medio pluriennale e nell’ampliamento della base temporale di riferimento”. Rilevato, altresì, che secondo tale orientamento, “il comma 557-quater ancora quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell’art.3, comma 5-bis, del d.l. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013;
- la spesa storica presunta di riferimento per le assunzioni a tempo determinato, per gli anni avvenire, è pari ad € 96.156,30.

Ribadito che le facoltà assunzionali dell’Ente locale, predeterminate in misura fissa del *turn over*, sono attualmente definite dal comma 5, art. 3 D. L. 90/2014 nel modo che segue:

2020	2021	2022
Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.	Comma 5 art. 3 D. L. 90/2014 si può procedere ad assunzioni nel limite di contingente di personale complessivamente corrispondente al 100% dei cessati anno precedente, nel rispetto delle regole di finanza pubblica e del tetto di spesa del personale.

Rilevato che

- si sono verificate due cessazioni nell'anno 2018 – 2 Categorie (D 2 e D5), destinate rispettivamente all'Ufficio Ragioneria e all'ufficio Tributi; per l'anno 2020 si verificherà ulteriore cessazione di una unità – Cat. B 7 – prevista per maggio 2020;
- è in fase di espletamento la procedura concorsuale per la copertura del posto di Istruttore Direttivo Contabile, Cat. D) a tempo pieno ed indeterminato, la cui conclusione è programmata in tempi brevi;
- un'assunzione a tempo pieno nel Servizio finanziario consente una razionalizzazione ed un accorpamento delle funzioni assegnate al Servizio finanziario e al Servizio tributario in capo ad una sola unità;
- la Corte dei Conti, Sezione Autonomie, con Deliberazione n. 28/2015, è intervenuta in merito alla corretta interpretazione della nuova disciplina del “turn over” chiarendo, per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, la possibilità di utilizzare i “resti” derivanti dalle percentuali assunzionali annuali non utilizzate nel triennio precedente. Nel merito, i giudici hanno espresso il seguente principio di diritto: “Che il riferimento al triennio precedente è da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni ed inoltre con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità”;
- il D. L. 101/2013, all'art. 4, commi da 3 a 5, prevede che l'autorizzazione all'avvio di nuovi concorsi, per le amministrazioni dello Stato, sia subordinata alla verifica dell'assenza di graduatorie concorsuali approvate dal 1° gennaio 2008, relative alle professionalità necessarie e che, prima di avviare nuovi concorsi, possano essere utilizzate le graduatorie di pubblici concorsi approvate da altre amministrazioni, previo accordo tra le stesse che devono attivare procedure di mobilità. La giurisprudenza consolidata condivide la possibilità di stipulare l'accordo anche dopo la formazione della graduatoria con il limite che i posti da coprire non siano di nuova istituzione o trasformazione. Tuttavia si avverte che tale posizione interpretativa si riferisce all'assetto ordinamentale caratterizzato dall'operatività del sistema della dotazione organica, ma ad una lettura più estensiva non può prescindere dalla previsione di un nuovo modello di programmazione del personale finalizzato, ormai, a superare il meccanismo rigido della dotazione organica e di conseguenza la distinzione tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresse rispetto alle procedure concorsuali e posti di nuova istituzione dovrebbe venir meno. Invero, come precisato dal Consiglio di Stato, Sez. III, sentenza 2938 del 30/06/2016, la disposizione recata dall'art. 91, comma IV del Tuel che risponde alla ratio di evitare che le pubbliche amministrazioni possano essere indotte a modificare la pianta organica, al fine di assumere uno dei candidati inseriti in una determinata graduatoria, non trova applicazione nel caso di trasformazione di un posto già previsto nella pianta organica, mediante soppressione e successiva istituzione di un nuovo posto afferente ad una disciplina differente;
- sul supplemento ordinario n. 10/L alla Gazzetta Ufficiale n. 51 del 29 febbraio è stata pubblicata la Legge n. 8, di conversione del decreto legge n. 162 del 30 dicembre 2019, definito comunemente Milleproroghe: - l'art. 17 comma 1 – bis del decreto consente agli enti locali, che intendono procedere ad assunzioni in attuazione del PTFP, di poter attivare lo scorrimento delle graduatorie ancora valide per la copertura dei posti previsti nel medesimo piano, anche in deroga all'art. 91, comma 4, Tuel, quindi anche su posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;
- il legislatore (artt. 1 commi 519 e 558, Legge 296/2006, art. 3, comma 90, legge 244/2007, art. 27 D. Lgs. 75/2017) ha previsto disposizioni speciali in materia di “stabilizzazione” quale forma di reclutamento riservata ad una platea di destinatari, con il fine di valorizzare la loro esperienza professionale presso le pubbliche amministrazioni. La Legge del 2007 ha sottolineato che l'accesso ai ruoli della pubblica amministrazione è comunque subordinato all'espletamento di procedure selettive di natura concorsuale. Precisato che per dare corso alle stabilizzazioni dei precari le risorse finanziarie sono costituite dalle risorse aggiuntive che gli enti possono utilizzare rispetto alle ordinarie capacità assunzionali, cioè quelle spese per il

finanziamento delle assunzioni di cui all'art. 9, comma 28, D. L. 78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017”.

- la programmazione triennale del fabbisogno del personale deve comprendere anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato ed all'assegnazione temporanea prevista di dipendenti.

Precisato che

- l'art. 9 comma 28 del D. L. 78/2010, convertito nella Legge 122 del 2010, stabilisce inoltre che, a decorrere dal 2013, gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni a tempo determinato strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale, nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro sociale;

- il regime vincolistico per l'acquisizione di personale a tempo determinato o con altre forme di contratto flessibile soggiace ad una serie di limitazioni: limite di spesa pari al 50% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'esercizio 2009 (limitazione non operante per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale); la spesa per i rapporti di lavoro flessibile non può comunque superare il 100% della spesa sostenuta allo stesso titolo nell'anno 2009 (Corte dei Conti, Sez. Autonomie n. 2 del 29/01/2015); a decorrere dall'anno 2014, non possono stipulare contratti di collaborazione coordinata e continuativa quando la spesa complessiva per tali contratti è superiore rispetto alla spesa del personale dell'amministrazione che conferisce l'incarico come risultante dal conto annuale del 2012, al 4,5% per le amministrazioni con spesa di personale pari o inferiore a 5 milioni di € ....;

Considerato altresì che

- la spesa complessiva della dotazione organica non può superare la spesa media del triennio 2011/2013, come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg. le Puglia 111/2018/Par.;

- la spesa complessiva della dotazione organica del Comune di Ravello non supera la spesa media del triennio 2011/2013, come certificato dal Responsabile del Servizio finanziario (allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento).

DATO ATTO che

- sia il pareggio di bilancio che il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati negli anni precedenti e che allo stato delle informazioni il saldo di competenza non negativo, calcolato in termini di competenza fra le entrate finali e le spese finali di cui al comma 707 e seguenti dell'art. 1 della legge 208/2015 e ss.mm.ii. e il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati anche nel corrente esercizio finanziario;

- il Comune di Ravello non è un Ente strutturalmente deficitario né versa in condizioni di dissesto finanziario, come definito dagli artt. 262 e 243 D. Lgs. 267/00;

- questo Ente nel corso dell'anno 2009 ha sostenuto spese per contratti di lavoro flessibile per un totale di € 96.156,30 e che, pertanto, il limite di spesa per l'anno 2020 rientra (Allegato B);

- risultano rispettati i vincoli imposto dall'art. 1, comma 551 – quater, Legge 296/2006, in quanto la spesa del personale scaturente dalla spesa prevista nel bilancio di previsione per l'anno 2019, risulta essere inferiore alla spesa media calcolata sul triennio 2011/2013 (allegato A);

- risultano rispettate le regole relative all'obbligo di certificazione dei crediti – Piattaforma telematica;

- la programmazione del fabbisogno del personale è un documento dinamico che può essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo vigente che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;



- la determinazione del fabbisogno del personale è ora soggetta, quale relazione sindacale, alla informazione, atteso che la materia è ricompresa nell'organizzazione degli uffici e servizi;

Rilevato che

- la spesa per i contratti flessibili, attivati o da attivare, nel corso del 2020 risulta essere la seguente:
  - n. 1 posto di “Assistente sociale” – Cat. D) Posizione Giuridica ed economia D1 – con contratto a tempo determinato e a tempo parziale pari al 50% dell'orario d'obbligo (18 ore settimanali);
  - n. 1 posto di Istruttore Direttivo – cat. D) nell'ambito dell'ufficio di Staff con contratto a tempo parziale pari al 66,667% dell'orario d'obbligo e determinato, mediante attuazione della disciplina prevista dall'art. 90 D. Lgs. 267/00;
  - n. 3 unità di Categoria C per totali mesi 8 per fronteggiare esigenze stagionali con profilo professionale di agente di polizia municipale nell'area di Polizia Municipale con contratto a tempo determinato anche mediante utilizzo del Fondo per la sicurezza urbana, istituito dall'art. 35 – quater del decreto legge 4 ottobre 2018, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 132/2018;
- la disamina delle richieste dotazionali è stata effettuata tenendo conto dei limiti finanziari, della sostenibilità del bilancio e delle criticità maggiormente sofferte nei servizi dell'Ente.

Verificata la necessità di approvare, nel rispetto delle norme richiamate ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi, il programma di fabbisogno del personale e il piano occupazionale per il triennio 2020/20221 in conformità agli obiettivi programmatici dell'amministrazione, al fine di prevedere la sostituzione del personale amministrativo che è venuto a mancare e che sarà collocato a riposto mediante procedere concorsuali e stabilizzazione in base alla normativa vigente, fatta salva la possibilità di adeguamento alle nuove disposizioni in materia di personale.

Considerato che in base alle risultanze dei precedenti atti programmatici, fra ultimo Deliberazione di G. M. 1041 del 11/07/2016 e Deliberazione di G. M. n. 37 del 01/04/2019, la dotazione organica del Comune di Ravello è rappresentata come segue:

SERVIZI	PERSONALE PREVISTO	CATEGORIA	Categoria	Categoria	Categoria	Posti coperti	Posti da coprire
<b>AFFARI GENERALI</b>	7 (Con previsione Assistente Sociale)	Istruttore Direttivo 2 D – full time	1 Assistente Sociale (part time)	1 C – Istruttore amministrativo	3 B – 2 part time , 1 full time	6 unità	1 unità – part time (assistente sociale)
<b>TECNICO E OPERE PUBBLICHE</b>	3 UNITA'	Istruttore Direttivo Tecnico 1 unità cat. D )	1 unità C (part time) più unità di supporto ufficio (cat. C)			2 unità (di cui 1 unità part time)	1 unità (part time)
<b>EDILIZIA PRIVATA</b>	1 UNITA'	1 Unità C) con funzione di Responsabili	1 unità di supporto all'ufficio C) part time			-	1 unità

<b>POLIZIA MUNICIPALE</b>	5 UNITA' + 1 UNITA' DA STABILIZZARE	Istruttore Direttivo di vigilanza – Comandante e 1 cat. D	4 unità (tutte a tempo pieno) – cat. C)	PREVISIONE DI 1 UNITA' DA STABILIZZARE (a tempo e indeterminato)		5 unità	1 unità	
<b>FINANZIARIO</b>	2 UNITA'	Istruttore Direttivo Contabile – 1 unità cat. D	1 unità Cat. C) – Istruttore contabile (part time)			1 unità	1 unità Cat. D) – in fase di espletamento la procedura concorsuale	
<b>TRIBUTI</b>	2 UNITA'	Istruttore Direttivo Contabile cat. D) – figura assente per collocamento a riposo	1 unità Cat. C) con funzioni di Responsabile (part time).			1 unità	1 unità	
<b>TOTALI</b>	21					15	6	

Viste le risultanze di cui sopra ed osservato che, al fine di garantire una più piena ed efficace organizzazione degli uffici e dei servizi, occorre procedere:

- accorpate i Servizi Finanziario e Tributi, in capo ad un unico Responsabile, non appena si procederà all'espletamento della procedura concorsuale – Istruttore Direttivo Contabile cat. D);
- di conseguenza l'unità D), prevista in dotazione organica per il Settore Tributi potrà essere spostata al Servizio Edilizia Privata; servizio delicato ed oneroso che necessita di una figura con piene e specifiche competenze;
- ripartire l'attività di Protezione Civile, come segue: nel Servizio "Edilizia privata la Redazione e/o aggiornamento Piano Comunale di Protezione civile – vulnerabilità e verifica edifici strategici – verifica rischio sismico, mentre i profili gestionali nel Servizio Polizia Municipale, quali: programmazione e gestione del pronto intervento e delle reperibilità; attività connesse al funzionamento del comitato del comitato provinciale di P.C.; collaborazione con la Prefettura nella pianificazione di interventi; attività di pianificazione di emergenze ed organizzazione della struttura comunale di P.C.; costituzione di COC e gestione della sala operativa del Comune e delle relative funzioni di supporto agli altri organismi;
- indire, nel rispetto delle previsioni di legge e dei requisiti di meritocrazia, la procedura concorsuale per procedere alla Stabilizzazione di un'unità Cat. C) 1 a tempo pieno ed indeterminato nel Servizio Polizia Municipale, come già precedentemente programmato;
- programmare la copertura della cat. C) nel settore Edilizia Privata, ovvero in altro settore in cui se ne determina necessità, con un'unità da assumere a tempo part time ed indeterminato (18ore);

- programmare l'assunzione di una Cat. D) nella qualità di Istruttore Direttivo Tecnico – Servizio Edilizia Privata.

Di conseguenza, la dotazione organica del Comune di Ravello viene modificata come segue:

<b>SERVIZI</b>	<b>PERSONALE PREVISTO</b>	<b>CATEGORIA</b>	<b>Categoria</b>	<b>Categoria</b>	<b>Posti da coprire</b>
<b>AFFARI GENERALI</b>	7 (Con previsione Assistente Sociale) <b>POSTI COPERTI= 6</b>	Istruttore Direttivo 2 unità Cat. D)	2 D, di cui 1 Istruttore Amministrativo – 1 Assistente Sociale (PART TIME)	1 C – Istruttore - 3 B (1 unità da collocare a riposo, full time) – 2 unità a tempo determinato	1 unità Cat. D) assistente sociale – Part time 50%
<b>TECNICO E OPERE PUBBLICHE</b>	3 UNITA' <b>POSTI COPERTI=2</b>	Istruttore Direttivo 1 D	1 unità C (part time) più unità di supporto ufficio (cat. C)		1 unità part time
<b>EDILIZIA PRIVATA</b>	2 Unità – 1 Cat. D) con funzione di Responsabile – da sostituire con l'unità prevista nel settore <b>TRIBUTI</b> , 1 unità C <b>POSTI COPERTI=0</b>				2 UNITA'= 1 Cat. C) part time e 1 Cat. D)
<b>POLIZIA MUNICIPALE</b>	Istruttore Direttivo di vigilanza – Comandante 1 cat. D <b>POSTI COPERTI=5</b>	4 unità (tutte full time) – cat. C)	PREVISIONE DI 1 UNITA' DA STABILIZZARE (full time)	3 unità a tempo determinato per esigenze stagionali.	1 unità da STABILIZZARE – tempo pieno ed indeterminato
<b>FINANZIARIO E TRIBUTI</b>	Istruttore Direttivo Contabile – (Concorso in espletamento) – cat. D <b>POSTI COPERTI= 2</b>	2 unità Cat. C) – Istruttore contabile, part time			1 unità Cat. D)

<b>TOTALI</b>	<b>Posti coperti 15.</b>				<b>6, di cui 4 full time e 2 part time.</b>
---------------	------------------------------	--	--	--	---

Visti:

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale;
- il D. Lgs. 267/2000 e ss. mm. ii;
- il vigente Regolamento uffici e servizi;
- D. Lgs. 165/2001;
- la L. 296/2006;
- D. L. 90/2014;
- D. L. 113/2016;
- L. 232/2016;
- D. L. 244/2016;
- Il D. Lgs. 75/2017;
- La L. 205/2017;
- La L. 160/2019.

Acquisiti

- i pareri, favorevoli, in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile ai sensi degli artt. 49 del D. Lgs. N. 267/2000;
- il parere favorevole dell'organo di revisione economico finanziario (Prot. 4630 del 01/04/2020 – Allegato C).

### **DELIBERA**

Per le motivazioni che precedono e che qui si abbiano per ripetute e trascritte:

- 1) Approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2020/2022, valida anche come piano occupazionale relativo agli anni di riferimento, nel seguente modo:

#### **ANNO 2020:**

- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità quale Responsabile finanziario di Istruttore Direttivo – **D. 1**, già programmata per l'anno 2019, la cui procedura concorsuale è in fase di completamento;
- assunzione a tempo pieno ed indeterminato di n. 1 unità **Cat. D1**, Istruttore Direttivo tecnico, mediante espletamento di procedura concorsuale o scorrimento di graduatorie di altri enti (previo espletamento della mobilità obbligatoria) e nelle more dell'espletamento, ricorrere alla previsione di cui all'art. 110 Tuel;
- assunzione a tempo indeterminato e pieno di 1 unità **Cat. C1** – procedura di Stabilizzazione presso Servizio Polizia Municipale, già programmata precedentemente;
- assunzione a tempo indeterminato e part time (18 ore) di 1 unità **Cat. C1** - mediante espletamento di procedura concorsuale o scorrimento di graduatorie di altri enti (previo espletamento della mobilità obbligatoria);

- assunzione a tempo determinato di 3 unità da adibire alla funzione di Polizia municipale, per

esigenze stagionali;

**ANNO 2021:** l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

**ANNO 2022:** l'Amministrazione ritiene, per il momento, di non programmare assunzioni nel periodo di riferimento, riservandosi di decidere in ordine ad eventuali assunzioni (per la sostituzione dell'eventuale personale collocato a riposo e dell'eventuale personale dimissionario o trasferito per mobilità volontaria presso altri enti o cessato) nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e con la normativa vigente, ferma restando la possibilità di ricorso a forme di lavoro flessibili nel rispetto della normativa e dei limiti di spesa previsti in materia;

- 2) Rideterminare e modificare la dotazione organica come da schema soprariportato, prevedendo lo spostamento della Categoria D) dal Servizio Tributi al Servizio Edilizia Privata;
- 3) Riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno di personale approvato con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo e, comunque, secondo le necessità di questo Ente;
- 4) Pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. 33/2013 e ss.mm.ii;
- 5) Trasmettere il presente piano triennale dei Fabbisogni alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6 – ter del D. Lgs. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 6) Trasmettere copia del presente atto alle OO.SS. e alle RR.SS.UU, quale informativa;
- 7) Dare atto che questo provvedimento è parte integrante e sostanziale del DUP e sarà contenuto nel Bilancio di previsione 2020/2022;
- 8) Dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D. Lgs. n. 267/2000.

Il Proponente  
Il Sindaco

Sulla proposta della presente deliberazione, i sottoscritti ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs n. 267 del 18/08/2000, hanno espresso i seguenti pareri: FAVOREVOLE

Per la regolarità tecnica: FAVOREVOLE

**Il Responsabile del Settore Personale**  
**Dott. re Giuseppe Marruso**

Per la regolarità contabile: FAVOREVOLE

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**  
**Dott. re Giuseppe Marruso**

**OGGETTO: ORGANIZZAZIONE DEGLI UFFICI E SERVIZI DELL'ENTE: INTERVENTI DI RIORGANIZZAZIONE DELL'ASSETTO STRUTTURALE – AGGIORNAMENTO DOTAZIONE ORGANICA ED APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI 2020/2022.**

Il Proponente  
Avv. Salvatore Di Martino

**Letto, approvato e sottoscritto:**

Il Sindaco  
f.to Avv. Salvatore Di Martino

Il Segretario Comunale  
f.to Dott.ssa Pina Capasso

---

**REFERTO DI PUBBLICAZIONE**

(Art. 124 del Decreto Legislativo 18.08.2000, n. 267)

Su attestazione del responsabile della pubblicazione si certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata, in data Odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi, sul sito web istituzionale di questo Comune ([www.comune.ravello.sa.it](http://www.comune.ravello.sa.it)) accessibile al pubblico (art.32, comma 1, L.18/06/2009 N.69), nonché nell'albo pretorio-on line dell'Ente.

Inoltre la presente deliberazione è stata comunicata in elenco, con posta elettronica, ai capogruppo consiliari (Art.125 D.Lgs .267/2000).

Il Responsabile della pubblicazione  
F.to Dott.ssa Pina Capasso

Ravello 06/04/2020

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

**Visti gli atti d'ufficio si certifica che**

La presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

Ravello, 02/04/2020

**IL SEGRETARIO**  
**F.to Dott.ssa Pina Capasso**