



## VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Reg. Verb. n. 69 del 27/03/2019

	Settore Risorse Umane, Innovazione Organizzativa e Tecnologica	Servizio Amministrativo Personale
OGGETTO:	<b>VERIFICA EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDEXZA DI PERSONALE, PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021, DOTAZIONE ORGANICA.</b>	

L'anno **duemiladiciannove** addi **ventisette** del mese di **Marzo** alle ore **11.30** in Sanremo, nella sede municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

Nominativo:	Carica:	Presenza:
BIANCHERI Alberto	Sindaco	SI
PIRERI Caterina	Vice Sindaco	SI
MENOZZI Mauro	Assessore	SI
BIALE Barbara	Assessore	SI
NOCITA Eugenio	Assessore	SI
CAGNACCI Paola	Assessore	SI
SARLO Marco	Assessore	SI
TRUCCO Giorgio	Assessore	SI

SI Presente NO Assente AG Assente Giustificato

Partecipa alla seduta e cura la verbalizzazione il **Segretario Generale** del Comune **Dott. LA MENDOLA Tommaso**.

Riconosciuto legale il numero degli intervenuti, **BIANCHERI Alberto** assume la presidenza.

Il Presidente, dopo l'illustrazione dell'oggetto, propone l'approvazione della seguente proposta di deliberazione n. 117 del 21.03.2019, iscritta all'O.d.G. della presente seduta, sulla quale:

- a) è stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica reso, mediante apposizione di firma digitale, dal dirigente del Settore Risorse Umane, Innovazione Organizzativa e Tecnologica – Servizio Amministrativo Personale, dott. Tommaso La Mendola, in data 21 marzo 2019, che di seguito si riporta: “SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA ATTESTANTE LA REGOLARITÀ E LA CORRETTEZZA DELL’AZIONE AMMINISTRATIVA AI SENSI DEGLI ARTT. 49, COMMA 1, E 147 BIS, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 267/2000 E SS. MM. II.”;
- b) è stato acquisito il parere favorevole in ordine alla regolarità contabile reso, mediante apposizione di firma digitale, dal dirigente del Settore Servizi Finanziari, controllo di gestione e tributi, dott.ssa Cinzia Barillà, in data 21 marzo 2019, che di seguito si riporta: “SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE AI SENSI DEGLI ARTT. 49, COMMA 1, E 147 BIS, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 267/2000 E SS. MM. II.”.

## **LA GIUNTA COMUNALE**

**PREMESSO** che:

- \* l'art. 39, comma 1, della l. n. 449 del 27 dicembre 1997 ha introdotto lo strumento della programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata ad assicurare migliore funzionalità dei servizi ed ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- \* il decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 e in particolare:
  - all'art. 89, comma 5, stabilisce che gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla legge, provvedono alla rideterminazione delle dotazioni organiche, nonché dell'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
  - all'art. 91, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla l. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- \* il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. (tra cui il D.lgs. n. 75/2017), in particolare:
  - all'art. 2, comma 1, stabilisce “Le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Esse ispirano la loro organizzazione ai seguenti criteri:
    - a) funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità.

A tal fine, periodicamente e comunque all'atto della definizione dei programmi operativi e dell'assegnazione delle risorse, si procede a specifica verifica e ad eventuale revisione;

b) ampia flessibilità, garantendo adeguati margini alle determinazioni operative e gestionali da assumere ai sensi dell'art. 5, comma 2; ...”

- all'art. 6:

comma 2, stabilisce, tra l'altro, che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. Qualora sono individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33. ... Il piano triennale indica le risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

comma 3 stabilisce che in sede di definizione del piano ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione; resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

comma 4 stabilisce che il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente ed è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

comma 6 stabilisce che le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di tale articolo non possono assumere nuovo personale;

- all'art. 6-ter prevede, tra l'altro, l'adozione di decreti di natura non regolamentare da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, per definire linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

- all'art. 33, prevede la ricognizione annuale del personale finalizzata alla verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e la cui mancata verifica comporta la responsabilità disciplinare del dirigente inadempiente e il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

- all'art. 35, comma 4, precisa che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4;

#### **RICHIAMATI:**

- l'art. 22, comma 1, del d.lgs. n. 75/2017, il quale prevede che “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente

decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo.”;

- il decreto interministeriale dell'8.05.2018 relativo a “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- la direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione, recante le “Linee guida sulle procedure concorsuali”;

**RILEVATO:**

- che il processo di riforma è indirizzato al progressivo superamento della dotazione organica intesa come limite alle assunzioni, prevedendola come dotazione di spesa potenziale massima che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa di personale, corrisponde al limite di spesa potenziale massima prevista dalla vigente normativa;
- che nel rispetto del suddetto indicatore di spesa potenziale massima, nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni gli enti possono procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- che tale rimodulazione individua di volta in volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione come parametro di riferimento;

**DATO ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere adottato nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, intesa come spesa potenziale imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della l. 296/2006 e ss.mm.ii.;

**DATO ATTO** che l'attuale dotazione organica teorica articolata secondo le categorie contrattuali - adottata con propria deliberazione n. 74 del 27.03.2015, rideterminata con deliberazioni n. 15/2016 e n. 81/2016 a seguito del passaggio rispettivamente del personale assegnato al Servizio Igiene Urbana all'Amaie e Servizi s.r.l. e del personale adibito al servizio ecologia, reti fognarie e depurazione a Rivieracqua s.c.p.a., rideterminazione confermata con propria deliberazione n. 30/2018 – prevede n. 537 posti, per una spesa teorica complessiva di € 11.941.957,44, compresi contributi e irap, di cui coperti con personale in ruolo al 31 dicembre 2018 n. 373;

**VISTO** il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, in particolare l'art. 23, il quale stabilisce:

- al comma 1 che la dotazione organica generale del Comune consiste nell'elenco dei posti di ruolo previsti, classificati in base al sistema contrattuale di inquadramento in vigore;
- al comma 2 che la dotazione organica è suddivisa unicamente per categorie e profili professionali;

### **RICHIAMATE:**

- \* la propria deliberazione n. 88 del 10.05.2016 di riordino dei profili professionali, con la quale, tra l'altro è stato approvato il prospetto da cui risulta:
  - la corrispondenza tra le categorie e le esemplificazioni dei profili professionali contenuti nell'allegato A al contratto collettivo di lavoro del 31.03.1999 per il personale di qualifica non dirigenziale e i profili professionali necessari nel Comune di Sanremo, oggetto di riordino con la precisazione che le uniche specificità riguardano le funzioni presso il Casino Municipale e Casa Serena e con l'indicazione generica dei titoli di studio per l'accesso alle categorie;
  - la tabella di corrispondenza dei vecchi profili ai nuovi, la specificazione dei profili professionali mantenuti fino a esaurimento, i profili soppressi e i nuovi profili istituiti;
- \* la propria deliberazione n. 35 dell' 08.03.2017:
  - di precisazioni alla sopra richiamata deliberazione n. 88/2016 in ordine al profilo di centralinista indicato nell'allegato della sopra richiamata deliberazione come ascritto alla categoria B, in quanto tale inquadramento, per le motivazioni nella stessa indicate, è da intendersi riferito esclusivamente alle assunzioni obbligatorie dei centralinisti non vedenti di cui alla legge n. 113/1985 e s.m.i. mentre, in ottemperanza alle declaratorie professionali di cui all'allegato A del nuovo ordinamento professionale di cui al CCNL del 31.03.1999, il profilo di ausiliario – categoria A comprende le mansioni di centralinista;
  - di modifica, per quanto sopra indicato, dell'allegato alla delibera n. 88/2016;
- \* la propria deliberazione n. 265 del 26.11.2015 di approvazione della nuova macrostruttura che ha previsto:
  - i seguenti Settori: Avvocatura comunale, Settore servizi finanziari, controllo di gestione e tributi, Settore risorse umane innovazione organizzativa e tecnologica, Settore Corpo di Polizia Municipale, Protezione civile (gestione emergenze), Settore servizi alla persona e promozione del benessere, Settore lavori pubblici, fondi europei ed espropri, Settore servizi alle imprese, al territorio e sviluppo sostenibile, Settore promozione eventi culturali, turistici, sportivi e del tempo libero-beni culturali;
  - la costituzione in staff al segretario, in quanto connessi alle specifiche funzioni previste dalla legge e al ruolo di coordinamento, dei seguenti uffici: ufficio programmazione e controllo strategico; segreteria e organi istituzionali; ufficio trasparenza e legalità; ufficio protocollo, archivio e flussi documentali;

### **DATO ATTO** che:

- ° la direzione del Settore lavori pubblici fondi europei ed espropri è attribuita a dirigente tecnico mediante incarico ex art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000;

- la direzione del Settore servizi alle imprese, al territorio e sviluppo sostenibile, è attribuita a dirigente tecnico mediante incarico ex art. 110, comma 1, del d.lgs. 267/2000;
- la direzione del Settore risorse umane, innovazione organizzativa e tecnologica è assegnata al Segretario Generale fino all'insediamento di nuova amministrazione (decreto sindacale 41/2018);
- è stata prorogata l'assegnazione all'Avvocato Civico della direzione del Settore promozione eventi culturali, turistici, sportivi e del tempo libero - beni culturali fino all'insediamento di nuova Amministrazione (decreto sindacale n. 60 del 18.12.2017);

**ATTESO** che l'art. 12 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni locali triennio 2016-2018, sottoscritto il 21.02.2018, conferma il sistema di classificazione previsto dall'art. 3 del CCNL del 31.03.1999, ma nella categoria D prevede un unico accesso corrispondente alla posizione economica iniziale della categoria, venendo meno quindi l'accesso iniziale in posizione economica D3;

**DATO ATTO** pertanto che, ai sensi dell'art. 12 del sopra citato ccnl 21.05.2018, al personale per il quale l'accesso dall'esterno è avvenuto nella posizione economica D3, sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria;

**CONSIDERATE** le recenti disposizioni contrattuali per la categoria D, le necessità professionali individuate dai dirigenti per i settori di assegnazione in sede di individuazione dei fabbisogni di personale sono da riferirsi alla categoria D, posizione iniziale D1;

**RILEVATO** che è stata richiesta la copertura del posto di istruttore direttivo segreteria tecnica con funzioni di direttore sociale previste dalla delibera Ass. legisl. della Liguria, n. 18 del 06.08.2013 - PSIR 013/015, azione n.7, sostegno e sviluppo delle professioni sociali attuativa della legge regionale n. 12/2006;

**RITENUTO** opportuno mutare la denominazione del profilo di "istruttore direttivo segreteria tecnica", categoria D, in "direttore sociale", medesima categoria, al fine di adeguarla alla suddetta normativa regionale;

**RITENUTO** pertanto di modificare l'allegato "A" della propria deliberazione n. 88/2016, già sostituito dalla propria deliberazione n. 35/2017, adeguandolo alle disposizioni contrattuali di cui al ccnl sottoscritto in data 21.05.2018 e alla normativa regionale sopra citata, come segue:

- mutamento di denominazione dell'istruttore direttivo segreteria tecnica, categoria D, in direttore sociale, pari categoria, secondo quanto previsto dalla delibera Ass. legisl. della Liguria, n. 18 del 06.08.2013 - PSIR 013/015, azione n.7, sostegno e sviluppo delle professioni sociali, attuativa della legge regionale n. 12/2006;
- per le ragioni sopra esposte, collocazione dei profili della categoria D, accesso D3, tra i profili ad esaurimento (avvocato, funzionario tecnico, funzionario amministrativo/contabile e funzionario di vigilanza), pertanto l'accesso avverrà nei corrispondenti profili ascritti alla categoria D1 già

esistenti (istruttore direttivo servizi tecnici, specialista in attività amministrative e contabili, specialista dell'area di vigilanza), salvo il profilo di avvocato il cui accesso era previsto solo in D3 per cui sarà previsto in D1;

**CONSIDERATO** che è più funzionale all'organizzazione del Comune, tenuto conto delle dimensioni dello stesso, una dotazione organica articolata per categorie contrattuali e per profili professionali come individuati dalle sopra richiamate deliberazioni con le modifiche apportate con il presente provvedimento;

**RITENUTO** inoltre di dovere adeguare la dotazione organica ai principi della Riforma Madia secondo le modalità di cui alle linee guida sopra richiamate;

**EVIDENZIATO** che la spesa potenziale massima di personale imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della l. 296/2006 e ss.mm.ii, cioè il valore medio di spesa per il personale del triennio 2011-2013, ammonta a € 20.279.064,97 come da documentazione agli atti del Servizio risorse umane – trattamento economico;

**ATTESO:**

- che l'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della l. n. 183/2011 (legge di stabilità per l'anno 2012), prevede la ricognizione annuale del personale finalizzata alla verifica di situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e disciplina la procedura da seguire al verificarsi delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale, per il ricollocamento presso la stessa o altra amministrazione del personale in esubero o il collocamento in disponibilità del personale non ricollocato, previa comunicazione al dipartimento della Funzione Pubblica e informativa ai soggetti sindacali;
- che la mancata verifica delle suddette situazioni comporta la responsabilità disciplinare del dirigente inadempiente e il divieto di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

**PRECISATO** che, relativamente alle posizioni di soprannumero o di eccedenza di personale, la circolare n. 4/2014 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha elaborato le seguenti definizioni:

- soprannumerarietà: la “situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica in tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò posti vacanti utili per una eventuale riconversione del personale o una diversa distribuzione dei posti;”
- eccedenza la “situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà, in quanto la

- disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;”
- esubero l'individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente;

**PRESO ATTO:**

- che il Segretario Generale/Dirigente del Settore Personale, con nota messaggio interno n. 177125 del 20.12.2018, ha invitato i dirigenti a comunicare, ai fini della programmazione delle assunzioni 2019-2021, per il Settore di propria competenza le eventuali eccedenze di personale con riferimento alle esigenze funzionali da valutarsi sulla base dell'attività svolta, del personale impegnato e degli strumenti utilizzati oltre i fabbisogni di personale per detto triennio;
- che la condizione di eccedenza di personale deve essere valutata in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria, secondo quanto stabilito dal sopra richiamato art. 33 del d.lgs. n. 165/2001;
- che, relativamente a eventuali situazioni di eccedenza di personale, con riguardo alle esigenze funzionali, come da note conservate agli atti del Settore risorse umane:
  - \* il Segretario Generale, sulla base delle valutazioni degli obiettivi individuati nei documenti di programmazione dell'Amministrazione, ha confermato la dotazione del personale dirigente;
  - \* i Dirigenti hanno confermato la dotazione di personale assegnata ai Settori di competenza;

**DATO ATTO** che, in merito alla situazione finanziaria del Comune di Sanremo, non emergono eccedenze di personale dai documenti ad oggi adottati, infatti:

- dal Rendiconto 2017, l'Ente non risulta strutturalmente deficitario ex artt. 242 e 243 del TUEL;
- dalla deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 23.04.2018 di approvazione del Bilancio di previsione del Comune di Sanremo triennio 2018-2020 non risultano eccedenze di personale;

**CONSIDERATO** che, dal confronto tra i dipendenti in servizio e la consistenza della vigente dotazione organica, rideterminata e aggiornata come da deliberazioni sopra richiamate, non emergono dipendenti in soprannumero, infatti risultano in servizio a tempo indeterminato, al 31.12.2018, n. 373 dipendenti di ruolo a fronte di una dotazione organica vigente di n. 537 posti così come non emergono eccedenze dalla dotazione organica definita secondo le linee guida per la redazione del piano dei fabbisogni di personale;

**OSSERVATO:**

- che, per le motivazioni sopra esposte, non sussistono situazioni di soprannumerarietà o situazioni di eccedenza di personale in ragione delle complessive esigenze organizzative o finanziarie del Comune;
- che del presente provvedimento sarà data informazione alle Organizzazioni sindacali provinciali e alle Rappresentanze sindacali unitarie;
- che il presente provvedimento sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione pubblica;



**RAVVISATA** la necessità di pianificare e programmare le risorse umane necessarie al perseguimento degli obiettivi dell'amministrazione, procedendo alla definizione dei fabbisogni di personale per il triennio 2019-2021;

**ATTESO** che con propria deliberazione n. 30 del 14.02.2018 è stato adottato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2018-2021 e successivamente modificata con propria deliberazione n. 164/2018 limitatamente alle modalità di copertura di posti in categoria D e alla destinazione dell'unità in categoria C amministrativa;

**DATO ATTO** che la suddetta programmazione relativamente agli anni 2019 e 2020 è stata adottata sulla base delle cessazioni note al momento dell'elaborazione del citato piano, pertanto viene ridefinita a seguito delle ulteriori cessazioni intervenute e alla luce della normativa sulla polizia locale che consente maggiori assunzioni per i profili di vigilanza;

**DATO ATTO** con riferimento alla programmazione degli anni passati non ancora attuata o perfezionata e alle precisazioni di cui alla sopra citata deliberazione n. 30/2018 che relativamente:

- all'assunzione di una unità in categoria C, in profilo di istruttore amministrativo e al perfezionamento della mobilità in profilo di assistente sociale, categoria D, mediante "scorrimento" della relativa graduatoria a seguito di mancato rilascio di nulla osta alla prima idonea, si ritiene al momento di soprassedere, nel primo caso, alla riprogrammazione dell'assunzione e nel secondo caso allo "scorrimento", in quanto il Comune è in fase di riorganizzazione e il ripristino temporaneo del regime pensionistico della c.d. "quota 100" potrebbe determinare ulteriori cessazioni in settori strategici tali da richiedere la concentrazione di risorse finanziarie disponibili per assunzioni in tali settori;
- all'assunzione di n. 2 unità in categoria D, posizione economica D1, di cui alla programmazione 2016 adottata con deliberazione n. 60/2016, con determinazione dirigenziale n. 3773 dell'11.12.2018 sono state indette le procedure concorsuali per i profili di istruttore direttivo/specialista in attività socio assistenziali e di istruttore direttivo/specialista dell'area di vigilanza; i concorsi si sono conclusi nei giorni scorsi pertanto le assunzioni di entrambi i profili avverranno nel corrente anno;

**CONSIDERATO** che i dirigenti, in riscontro alla nota sopra indicata (messaggio interno n. 177125 del 20.12.2018), hanno comunicato al Settore Risorse Umane i fabbisogni di personale a tempo indeterminato relativi al triennio 2019-2021 e a tempo determinato (note conservate agli atti del Servizio Risorse Umane);

**ATTESO** che il Sindaco con nota prot. n. 98360 del 29.11.2018, ha confermato quanto comunicato con note agli atti, dal Dirigente del Settore Servizi alla persona e promozione benessere, cioè che l'Amministrazione è orientata a modificare gli indirizzi già espressi nella deliberazione di Giunta Comunale n. 254 del 29.12.2016 con riferimento al mantenimento della

gestione diretta dei nidi di via Morardo e di via della Repubblica; la modifica degli indirizzi resta subordinata alla concreta fattibilità della definizione di assunzioni a tempo indeterminato in figura di educatore asilo nido, in particolare:

- alla compatibilità delle assunzioni richieste con le facoltà assunzionali riconosciute dalla normativa vigente
- alla tempistica delle assunzioni che deve assicurare una capacità di accoglienza adeguata in entrambe le strutture sino dal settembre 2019;

**TENUTO CONTO** della nota in data 19.03.2019 (messaggio interno 4444 di pari data) del Segretario Generale che nell'ambito dei fabbisogni di qualifica dirigenziale, ha indicato l'assunzione di due dirigenti a tempo indeterminato al fine di una redistribuzione più funzionale degli incarichi dirigenziali oltre alla previsione di un incarico dirigenziale a tempo determinato ex art. 110, comma 1, d.lgs. n. 267/2000 per la direzione del Settore Lavori Pubblici, fondi europei ed espropri, alla scadenza dell'attuale incarico;

**PRESO ATTO** che:

\* l'art. 1 della l. n. 296/2006, e ss.mm.ii., in particolare:

- al comma 557 stabilisce "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;  
(nota: lett. a) abrogata dall'art. 16, comma 1, del d.l. 113/2016 convertito dalla l. n. 160/2016)
  - 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;
- al comma 557-bis prevede che, 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'art. 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché 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;
- al comma 557-ter stabilisce che, in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del d.l. 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla l. 6 agosto 2008, n. 133.”;

- al comma 557-quater, stabilisce che “Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”, cioè con riferimento al triennio 2011-2012-2013;
- \* l’art. 76, comma 4, del d.l. 112/2008, convertito nella l. n. 133/2008 e ss.mm.ii., in base al quale, nel 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 coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E’ fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione;

**RILEVATO** che:

- \* l’art. 3 del d.l. n. 90/2014, convertito nella l. 114/2014 e ss.mm.ii.:
  - stabilisce al comma 5 che “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell’anno precedente. ... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell’80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall’anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall’art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall’anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l’utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L’art. 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato...”;
  - dispone al comma 6 che “I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d’obbligo.”;

**PRESO ATTO** che:

- per la previsione dei limiti assunzionali 2019-2021, in assenza di normativa specifica per gli anni 2019 e seguenti, occorre fare riferimento al dettato dell’art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla l. n. 114/2014 che fissa per gli enti locali la facoltà ad assumere nella misura del 100% delle cessazioni a decorrere dall’anno 2018;
- per la previsione dei limiti assunzionali per il personale della polizia municipale è possibile avvalersi limitatamente all’anno 2019 della disciplina derogatoria di cui all’art. 35bis del d.l. 113/2018, convertito nella l. n. 132 del 1° dicembre 2018, il quale stabilisce “Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno

rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019,...assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini delle facoltà assunzionali del restante personale.”

**RITENUTO** di utilizzare la sopra citata disciplina derogatoria per il personale di vigilanza, quantificando le capacità assunzionali secondo la nota operativa ANCI di gennaio 2019;

**EVIDENZIATO** che le capacità assunzionali relative al triennio 2019 – 2021 sono quelle indicate nei prospetti allegati sotto le lettere “B” e “C” del presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

**CONSIDERATO** che il sopra richiamato art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, ha previsto che a decorrere dall'anno 2014 è consentito l'utilizzo dei c.d. resti assunzionali, cioè dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

**ATTESO** che la Corte dei Conti, sezione autonomie:

\* con la deliberazione n. 28/2015 ha pronunciato i seguenti principi di diritto:

- il riferimento al “triennio precedente” inserito nell'art. 4, comma 3, del d.l. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 , è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intendono effettuare le assunzioni;
- con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa “a regime” per l'intera annualità;

\* con la deliberazione n. 25/2017 ha enunciato il seguente principio di diritto: “La quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali; i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”;

**RICHIAMATO** il prospetto di cui all'allegato B della propria deliberazione n. 44/2017 limitatamente al ricalcolo delle capacità assunzionali teoriche a valere sull'anno 2016 a seguito della retroattività dei licenziamenti disciplinari per cui le cessazioni 2015 risultano incrementate di n. 31 unità; retroattività che al momento in cui è stata deliberata la programmazione delle assunzioni 2016 (deliberazione della Giunta Comunale n. 60 del 12 aprile 2016) non era ancora nota per cui i licenziamenti disciplinari del 2016 sono stati conteggiati tra le cessazioni relative a detto anno;

**DATO ATTO** che in tale deliberazione è stato precisato che le possibilità assunzionali teoriche evidenziate nel prospetto B non sono state oggetto di programmazione, in quanto la spesa conseguente non consentiva di garantire negli anni successivi il rispetto del vincolo di riduzione della spesa di personale di cui al sopra richiamato art. 1, comma 557 e seguenti, della l. n. 296/2006, oltre a non trovare copertura nel Bilancio di previsione 2016-2018 a seguito degli stanziamenti per gli aumenti contrattuali e l'incremento del fondo del trattamento accessorio dei dipendenti; le stesse possono essere attivate solo con opportuni stanziamenti sul bilancio 2017/2018/2019 nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti tempo per tempo;

**RITENUTO** di utilizzare tali resti assunzionali relativi anno 2016, ricalcolati alla luce della reintegrazione di un licenziato come da allegato alla presente deliberazione sotto la lettera "C", nella misura coerente con gli stanziamenti del redigendo bilancio 2019, 2020, 2021 e nel rispetto dei vincoli di spesa previsti dalla vigente normativa;

**RICHIAMATI** i seguenti articoli del d.lgs. 165/2001:

- art. 30:
  - comma 1, che consente alle amministrazioni di ricoprire i posti vacanti in organico mediante passaggio diretto dei dipendenti di cui all'art. 2, comma 2, del medesimo decreto legislativo, appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;
  - comma 2-bis, che impone alle amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, di attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio;
- art. 34, comma 6, il quale stabilisce che nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale di cui all'art. 39 della l. 449/1997 e ss.mm.ii., l'avvio di procedure concorsuali e le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, sono subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco;
- art. 34bis, il quale dispone che, prima di poter avviare le procedure di assunzione di personale, le amministrazioni pubbliche, tra le quali gli enti locali, sono tenute a dare comunicazione, ai soggetti di cui all'art. 34 dello stesso decreto, dell'area, del livello e della sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso nonché, se necessario, le funzioni e le eventuali specifiche idoneità richieste;
- art. 35:
  - commi 1 e 2 che disciplinano le modalità di assunzione presso le amministrazioni pubbliche;
  - comma 4, il quale precisa che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente

sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art. 6, comma 4;

**VISTI** i seguenti commi dell'articolo 1 della l. 23.12.2018 n. 145 (legge di stabilità per l'anno 2019):

- comma 360 che prevede modalità semplificate di reclutamento che saranno individuate con decreto; fino alla data di entrata in vigore del suddetto decreto, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente;
- commi 361 e 365 che stabiliscono che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso; tale previsione si applica alle graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della legge di stabilità 2019;
- comma 362 che stabilisce la proroga della validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 secondo le modalità e i limiti temporali indicati nel medesimo comma;

**RILEVATO** pertanto che la validità delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 è prorogata al 30 settembre 2019 e l'utilizzo può avvenire esclusivamente nel rispetto delle seguenti condizioni:

- 1) frequenza obbligatoria da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie di corsi di formazione e aggiornamento organizzati da ciascuna amministrazione, nel rispetto dei principi di trasparenza, pubblicità ed economicità e utilizzando le risorse disponibili a legislazione vigente;
- 2) superamento, da parte dei soggetti inseriti nelle graduatorie, di un apposito esame-colloquio diretto a verificarne la perdurante idoneità;

**VISTO** l'art. 91, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000 che stabilisce che le graduatorie non sono utilizzabili per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso;

**DATO ATTO** che la copertura dei posti può avvenire anche mediante utilizzo di graduatorie di altri enti in base all'art. 3, comma 61, terzo periodo, della l. n. 350/2003, il quale stabilisce che in attesa dell'emanazione del regolamento sui criteri e modalità di utilizzo delle graduatorie di cui all'art. 9 della l. n. 3/2003, le amministrazioni pubbliche possono effettuare assunzioni utilizzando tale istituto, previo accordo tra le amministrazioni interessate;

**PRECISATO** che l'utilizzo di tale istituto consente economie sia in termini temporali che di spesa;

**DATO ATTO** che il principio di cui al sopra richiamato art. 91 deve applicarsi anche in occasione dello scorrimento di graduatorie di altri enti come confermato dall'orientamento della Corte dei Conti Veneto con deliberazione n. 189/2018;

**EVIDENZIATO** che la circolare n. 4/2008 della Funzione Pubblica colloca la mobilità a monte di tutte le altre procedure finalizzate alla provvista di personale;

**DATO ATTO** che il ricorso alla mobilità volontaria prima dello scorrimento delle graduatorie concorsuali trova conferma nell'orientamento della Corte di Cassazione (sentenza n. 12559/2017) che lo ritiene obbligatorio, pena la nullità delle assunzioni effettuate; la priorità della mobilità sulle altre forme di reclutamento del personale è confermata anche dalla Corte dei Conti del Veneto con deliberazioni n. 189/2018 e n. 548/2018 oltre che dal Consiglio di Stato con sentenza n. 3750/2018, la quale ritiene che l'istituto della mobilità volontaria sia da preferire allo scorrimento delle graduatorie, in quanto "consente varie finalità quali l'acquisizione di personale già formato, l'immediata operatività delle scelte, l'assorbimento di eventuale personale eccedentario ed i risparmi di spesa conseguenti a tutte le ricordate situazioni";

**RILEVATO** in ordine al comando:

- che ai sensi dell'art. 69 del d.lgs. 165/2001, sono state disapplicate tutte le fonti regolatrici del rapporto di lavoro del personale delle Regioni e delle autonomie locali già contenute negli accordi recepiti in decreti del Presidente della repubblica e non confermate dai contratti collettivi stipulati dall'ARAN per lo stesso personale;
- che, a oggi, la contrattazione collettiva del comparto funzioni locali richiama l'istituto del comando (art. 19 c.c.n.l. 22.01.2004), senza darne una definizione;
- che a seguito dell'equiparazione del lavoro pubblico al lavoro privato, è comunque possibile il ricorso all'istituto del comando mediante l'applicazione degli artt. 2103 e 2104 del codice civile, articoli sui quali la giurisprudenza di merito ha costruito l'istituto in oggetto facendo perno sul potere direttivo del datore di lavoro a comandare il dipendente a prestare servizio per un tempo determinato ed in via eccezionale qualora ricorrano determinate esigenze di servizio o quando sia richiesta una speciale competenza professionale presso una amministrazione diversa da quella di appartenenza;
- che il comando non comporta la nascita di un nuovo rapporto di impiego con l'Ente destinatario della prestazione, ma determina solo una modificazione temporanea ed oggettiva del rapporto di lavoro originario, in quanto il dipendente comandato, per la durata del comando, effettua la prestazione lavorativa nell'interesse dell'ente ricevente e soggiace anche al potere direttivo e gestionale di quest'ultimo, nei limiti in cui questi poteri datoriali siano connessi allo svolgimento della prestazione lavorativa (ferie, permessi, ecc.);

**VISTA** la deliberazione della Corte dei Conti, sezione autonomie, n. 12 /sezaut/2017/QMIG, nella quale viene formulato il principio di diritto per cui "la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente"; in particolare la Corte dei Conti:

- richiama la propria deliberazione n. 23/sezaut/2016/QMIG per evidenziare che "il campo di applicazione dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 deve intendersi riferito alle ipotesi di conferimento di incarichi, di vario

genere, finalizzati all'instaurazione di nuovi rapporti a tempo determinato che producono un incremento della spesa per il personale. La ratio dell'art. 9, comma 28, appare, inoltre, chiaramente rinvenibile nella volontà di limitare la spesa per le assunzioni di personale con tipologie contrattuali a tempo determinato finalizzate a eludere i vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo indeterminato. Né può trascurarsi la volontà di ricondurre il lavoro flessibile nell'alveo naturale dei requisiti di temporaneità previsti dall'art. 7, comma 6, e dell'art. 36, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, evitando che il relativo utilizzo si trasformi in un mezzo per colmare le lacune ordinarie dell'Ente. Devono ritenersi, pertanto, escluse dalle limitazioni di cui all'art. 9 del d.l. n. 78/2010, le modalità di utilizzo del personale che, senza comportare un incremento della spesa complessiva, siano dirette ad ottimizzare l'allocazione delle risorse umane attraverso una distribuzione più efficiente sul territorio, realizzata con la cessione dell'attività lavorativa di dipendenti ovvero con la costituzione di uffici comuni per la gestione in forma associata di funzioni e servizi (art. 30 TUEL). Il miglioramento dell'economicità nella gestione del lavoro pubblico costituisce, infatti, un obiettivo di interesse primario che il legislatore ha costantemente perseguito in questi ultimi anni.”;

- precisa, tra l'altro, che tale istituto - favorito dal legislatore in quanto consente una distribuzione efficiente del personale evitando un incremento della spesa pubblica globale - non comporta la costituzione di un nuovo rapporto di lavoro, il trattamento economico del personale rimane di competenza dell'amministrazione cedente ancorché successivamente rimborsato quindi trattasi di “un'operazione di finanza neutrale che non incide sulla spesa degli enti coinvolti, purché quella sostenuta dall'ente cedente sia figurativamente considerata come spesa di personale.”;

**VISTO** l'art. 30, comma 2-sexies, del d.lgs. n. 165/2001, il quale consente alle pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative risultanti dai documenti di programmazione previsti all'art.6, di utilizzare in assegnazione temporanea il personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni;

**VISTO** l'art. 14 C.C.N.L., comparto regioni-enti locali 2004, che prevede che gli enti locali, al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse, possono utilizzare, con il consenso dei lavoratori interessati, personale assegnato da altri enti cui si applica il presente CCNL per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo mediante convenzione e previo assenso dell'ente di appartenenza;

**VISTO** l'art. 1, comma 124, della L. 145/2018 che prevede l'utilizzo, mediante convenzione, per periodi predeterminati e per una parte del tempo di lavoro d'obbligo, con il consenso del lavoratore interessato, di personale assegnato ad altri enti cui si applica il contratto collettivo del comparto funzioni locali; ciò al fine di soddisfare la migliore realizzazione dei servizi istituzionali e di conseguire una economica gestione delle risorse; le disposizioni dell'art. 14 del c.c.n.l. comparto regioni-autonomie locali del 22.01.2004 che prevede un istituto analogo continuano ad applicarsi ove compatibili;



**DATO ATTO** che le sezioni unite della Corte dei conti con deliberazione n. 1/2017 ha escluso dall'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 le spese per le convenzioni di cui all'art. 14 del c.c.n.l. 22.12.2004 per l'utilizzo contemporaneo di un dipendente all'interno del regolare orario di lavoro, mentre sono incluse le spese sostenute per le prestazioni aggiuntive di cui all'art. 1, comma 557 della l. 311/2004;

**RITENUTO** di avvalersi di tali istituti - purché attivati o prorogati alle condizioni di neutralità indicate dai sopra citati orientamenti della Corte dei Conti - per i profili indicati nel piano annuale dei fabbisogni temporanei, in quanto gli stessi consentono di incrementare temporaneamente il personale del Comune di Sanremo in cui si riscontrano difficoltà organizzative conseguenti sia ai numerosi licenziamenti intervenuti in passato che al turn-over limitato dalla normativa finanziaria degli anni scorsi;

**VISTA** la l. n. 68/1999 relativa all'inserimento e all'integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;

**PRESO ATTO** che il Comune di Sanremo ha adempiuto agli obblighi nei confronti delle categorie protette pertanto per il corrente anno non ha scoperture come risulta dal prospetto informativo on-line annuale ex art. 9, comma 6, l. n. 68/1999, riferito al personale in servizio al 31.12.2018 (comunicazione on-line cod. 0900819C00000066 del 28.01.2019, copia cartacea ricevuta conservata agli atti del servizio personale); per il biennio successivo (2020-2021) occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali dei fabbisogni di personale, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della l. n. 68/1999, il permanere della situazione sopra riportata o le eventuali scoperture nel tempo intervenute;

**PRECISATO** che, in ordine ai criteri della mobilità in uscita di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 124/2017, gli stessi sono sospesi fino a quando la struttura organizzativa dell'ente non sarà adeguata alle esigenze funzionali del Comune, fatti salvi casi eccezionali che saranno valutati dal Segretario Generale;

**EVIDENZIATO**, in ordine alle assunzioni a tempo determinato, che:

- l'art. 36 del decreto legislativo n. 165/2001 nel distinguere tra assunzioni a tempo indeterminato e assunzioni flessibili, individua queste ultime come istituti di carattere eccezionale da attivare esclusivamente per esigenze temporanee e/o eccezionali;
- le norme di coordinamento della finanza pubblica hanno previsto di volta in volta misure restrittive della spesa di personale relativa alle forme di lavoro flessibile nella pubblica amministrazione e in particolare l'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010, convertito dalla l. n. 122/2010 e ss.mm.ii., stabilisce che, a decorrere dal 2012, anche gli enti locali devono adeguarsi al principio generale del presente comma, ai fini del coordinamento della

finanza pubblica, pertanto possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

- la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio non può essere superiore al 50% di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui sopra non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione Europea. Nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;
- a decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale; le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente; resta fermo che la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- il sopra richiamato art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010 è stato integrato dall'art. 16, comma 1-quater, del d.l. 24.06.2016 n. 113, convertito dalla l. 07.08.2016, n. 160/2016, che ha stabilito che "Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.";

**DATO ATTO** che il Dipartimento della Funzione Pubblica con nota n. 17624 del 02.05.2012 relativamente a una richiesta di parere sulle modalità applicative dell'art. 9, comma 28, d.l. n. 78/2010 ritiene che l'obiettivo di contenimento e riduzione della spesa pubblica fissato dalla norma possa essere riferito alle tipologie di lavoro flessibile complessivamente intese;

**PRECISATO:**

- che il Comune di Sanremo rispetta i vincoli della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557, della l. n. 296/2006 come si evince dagli allegati al presente provvedimento, pertanto sono possibili assunzioni flessibili nei limiti del 100% delle spese sostenute allo stesso titolo sostenute nel 2009;
- che la spesa del tempo determinato relativa all'anno 2009 è quella di cui al prospetto allegato sotto la lett. "D" del presente provvedimento per costituirne parte integrante e sostanziale;

**DATO ATTO** che le assunzioni a tempo determinato vengono effettuate nel rispetto del limite del 20% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno in cui si procede all'assunzione, ai sensi dell'art. 23 del d.lgs. n. 81/20015 e secondo le deroghe individuate dall'art. 50 del CCNL comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;

**CONSIDERATO** che - nell'ambito di tale margine di spesa, della disponibilità prevista nel redigendo bilancio di previsione esercizio 2019 e seguenti, nel rispetto del vincolo di spesa complessiva di personale previsto dalla normativa legislativa e contrattuale vigente – è possibile dare corso:

- alla richiesta con nota prot. n. 1150 del 07.01.2019 del Dirigente del Settore Servizi Finanziari di eventuale proroga del rapporto di lavoro di n. 6 unità in profilo di ispettore presso la Casa da Gioco, categoria D, ove la revisione dei controlli in atto non si sia conclusa in prossimità della scadenza dei contratti di lavoro; l'assunzione è stata effettuata sulla base delle motivazioni di cui alla propria deliberazione n. 153/2017, come modificata dalla deliberazione n. 110/2018, e della determinazione dirigenziale n. 1726/2017; la durata dell'eventuale proroga sarà valutata in base allo stato di riorganizzazione dei controlli;
- alla richiesta con nota del 03.01.2019 (messaggio interno 747 di pari data) del Comandante del Corpo di Polizia Municipale di assunzione stagionale ex art. 208 del codice della strada di agenti di polizia municipale e locale, categoria C, per due distinti periodi dell'anno, considerato che l'assunzione "stagionale", rappresentando l'esigenza di temporaneità, costituisce per sua natura esigenza flessibile; tale richiesta, nel rispetto dei limiti di spesa del tempo determinato, può essere soddisfatta limitatamente a tre unità a fronte delle otto richieste e per il periodo complessivo di tre mesi; l'assunzione avrà luogo mediante utilizzo della graduatoria per l'assunzione stagionale di cinque unità di agenti di polizia municipale e locale, categoria C, approvata con determinazione n. 2337/2018, non avendo a disposizione graduatorie vigenti di concorsi pubblici per assunzioni a tempo indeterminato;

**RILEVATO** che, in ordine all'assunzione a tempo determinato, per la durata del mandato del Sindaco, mediante art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., tale disciplina prevede che la quota attribuibile con contratto a tempo determinato – definita nel regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi - non possa comunque essere superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità; inoltre, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi sono conferiti previa selezione pubblica;

**ATTESO** che l'art. 18 del Regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi, modificato con deliberazione della Giunta Comunale n. 75 del 27.03.2015, ha individuato il limite di contratti nella qualifica dirigenziale conferibili secondo le modalità di cui alla sopra richiamata normativa, nel 30% della dotazione organica della medesima qualifica;

**DATO ATTO** che l'attuale macrostruttura approvata con la sopra richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 265/2015 prevede otto settori alla cui direzione è previsto l'assegnazione di personale di qualifica dirigenziale, pertanto l'assunzione di un dirigente mediante contratto a tempo determinato ex art. 110 del d.lgs. n. 267/2000, alla scadenza dell'attuale incarico, rientra nei limiti di cui sopra;

**ATTESO** che l'art. 19, comma 6, del d.lgs. n. 165/2001, prevede la possibilità di conferire incarichi dirigenziali a professionalità esterne solo nel caso in cui tali professionalità non siano rinvenibili nei ruoli dell'Amministrazione;

**DATO ATTO** che l'assunzione tempo determinato ex art. 110, comma 1, del sopra citato decreto legislativo è motivata dal fatto che:

- il Comune è in una fase di riorganizzazione che da una parte si sta realizzando con il rinnovo della classe impiegatizia a seguito di pensionamenti e conseguenti assunzioni e dall'altra per le necessarie valutazioni circa la macrostruttura esistente;
- la complessità e strategicità del Settore Lavori Pubblici non consentono infatti di assegnare l'incarico dirigenziale all'altro dirigente tecnico - in servizio con incarico sempre a tempo determinato in base alla medesima normativa - che a sua volta dirige il settore nevralgico dei servizi alle imprese, al territorio e sviluppo sostenibile;

**EVIDENZIATO** che pertanto che per le ragioni di cui sopra non è possibile reperire la suddetta professionalità tecnica di qualifica dirigenziale all'interno dell'Ente;

**EVIDENZIATO** che la spesa relativa alle assunzioni con contratto a tempo determinato di dirigenti ex art. 110, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii. non rientra nei limiti di spesa del tempo determinato di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010 come precisato nel medesimo comma;

**DATO ATTO** che con determinazione n. 1603/2018, in attuazione della deliberazione di Giunta comunale n. 97/2018, è stata disposta l'assunzione sino al 31.12.2019, mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, di n. 3 assistenti sociali, categoria D, per il progetto Sostegno inclusione sociale (SIA)/reddito di inclusione (REI), finanziato dal Fondo sociale europeo (la spesa pertanto non incide sul limite di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010), e che ad oggi, a seguito di rinunce, sono state assunte n. 2 unità;

**VISTA** la nota prot. 23335 del 13.03.2019 con la quale Il Dirigente del Settore servizi alla persona e promozione del benessere, considerato il tempo trascorso dalla richiesta e l'evoluzione normativa in materia, ritiene che siano sufficienti le due unità in profilo di assistente sociale per le attività riferite ai beneficiari del REI mentre risulta necessario integrare il personale coinvolto per la gestione del suddetto reddito di inclusione con una unità a tempo pieno o due a tempo parziale con funzioni di impiegato amministrativo per le attività di monitoraggio e di rendicontazione dell'attività e delle spese secondo la procedura prevista dai progetti Europei;

**DATO ATTO** che nella sopra richiamata nota viene precisato che:

- tale assunzione è finanziata con fondi finalizzati dell'Avviso 3PON Inclusione del Ministero del Lavoro e delle politiche sociali già accertati in entrata sul Bilancio 2019;
- si procederà in urgenza con stesura di nuova delibera di Giunta a parziale modifica della deliberazione n. 97/2018 al fine di procedere alla rimodulazione del piano finanziario del progetto;

**ATTESO** che:

- trattasi di ipotesi in cui l'utilizzo di lavoro flessibile corrisponde ad una necessità oggettiva legata alla temporaneità sia del finanziamento sia del progetto elaborato; temporaneità che esclude la possibilità di ricorrere a rapporti di lavoro a tempo indeterminato, non rispondendo ad esigenze rientranti nel fabbisogno ordinario dell'Amministrazione;
- la spesa non rientra nei limiti di cui all'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010;

**RITENUTO** di potere accogliere la richiesta di assunzione a tempo pieno sino al 31.12.2019 di un istruttore amministrativo, ma di subordinare l'avvio della procedura di assunzione alla modifica alla deliberazione di Giunta Comunale n. 97/2018;

**DATO ATTO** che, stante l'urgenza dell'assunzione e considerato che è ancora vigente la graduatoria del concorso pubblico per la copertura di sei posti di istruttore amministrativo, categoria C, approvata con determinazione n. 946/2010, da cui risulta ancora un idoneo in graduatoria, si procede quindi all'utilizzo di detta graduatoria e, in caso di esito negativo dello scorrimento, si provvede all'assunzione mediante somministrazione di lavoro temporaneo;

**DATO ATTO** altresì che nel triennio 2019-2021, nei limiti degli stanziamenti a bilancio per il personale non di ruolo e di eventuali margini di spesa futuri per il tempo determinato, sarà possibile utilizzare forme flessibile di lavoro e istituti ad esse equiparati (ai fini dell'imputabilità della spesa relativa), per sopravvenute esigenze non prevedibili al momento della stesura del piano dei fabbisogni;

**OSSERVATO** che le assunzioni a tempo determinato saranno inserite nel rapporto informativo sulle tipologie di lavoro flessibile utilizzate da trasmettere al nucleo di valutazione e alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica secondo le modalità e i termini di cui all'art. 36, comma 3, del d.lgs. n. 165/2001;

**DATO ATTO** che la bozza della programmazione delle assunzioni a tempo indeterminato e determinato triennio 2019-2021, così come la bozza delle modifiche all'elenco dei profili professionali sono stati illustrati alla Conferenza dei Dirigenti nella seduta del 21.03.2019, ai sensi degli artt. 21 e 24 del Regolamento degli uffici e servizi;

**DATO ATTO** che le soluzioni di copertura dei posti non possono transitare esclusivamente da processi di riorganizzazione interna sia per l'assenza o per il numero esiguo di professionalità specifiche sia per l'oggettiva ridotta presenza di organico rispetto alle attività da svolgere come già precisato;

**RILEVATA** pertanto la necessità di prevedere l'acquisizione delle risorse umane a tempo indeterminato e determinato nella misura e secondo le modalità meglio indicate nel piano triennale dei fabbisogni 2019 – 2021 di cui al prospetto allegato al presente provvedimento sotto la lettera "E";

**DATO ATTO** che la presente programmazione delle assunzioni, nel rispetto delle decorrenze indicate nel piano triennale dei fabbisogni di cui sopra, è coerente con le previsioni di Bilancio 2019/2021 in corso di definizione e rispetta il limite della spesa potenziale massima di personale stabilita dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della l. n. 296/2006 come evidenziato nel prospetto allegato al presente provvedimento sotto la lettera "F", per costituirne parte integrante e sostanziale;

**CONSIDERATO** che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett. e), Legge 28 dicembre 2015, n. 208;
- 2) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);
- 3) abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 4) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;
- 5) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 6) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 7) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 8) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 9) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, in materia di certificazione del credito;
- 10) abbiano effettuato le comunicazioni previste dall'art. 1, comma 508, della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 (vincolo applicabile, dal 2018), agli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà, ai sensi dell'articolo 10, comma 5, della legge 24 dicembre 2012, n. 243); il divieto è limitato alle assunzioni di personale a tempo indeterminato e permane fino al momento dell'adempimento;

11) non si trovino in una situazione strutturalmente deficitario ex artt. 242 e 243 del TUEL;

**DATO ATTO** che, in relazione ai suddetti vincoli:

- le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla comunicazione da parte dei settori competenti di effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 4) e ai punti 9), 10) e 11);
- il limite di cui al punto 5) risulta rispettato come da prospetto allegato al presente provvedimento sotto la lettera “F”;
- con riferimento al precedente punto 6), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 è approvato con la presente provvedimento;
- con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti 7) e 8):
  - la ricognizione annuale delle eccedenze è stata effettuata con la presente deliberazione;
  - il vigente Piano triennale delle azioni positive 2018-2020 del Comune di Sanremo è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 64/2018;

**VISTA** la deliberazione del Corte dei Conti, sezione controllo per il Veneto, n. 369/2017 che ritiene comunque operante il divieto di assunzione per mancata adozione del piano delle performances nell’esercizio successivo a quello del rilevato inadempimento;

**DATO ATTO** che il d.l. n. 66/2014, convertito in l. n. 89/2014 relativamente all’art. 41, comma 2, prevede il divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, nel caso di mancato rispetto dei tempi medi di pagamento delle fatture nell’anno precedente a quello di riferimento;

**PRESO ATTO** che la Corte Costituzionale con sentenza n. 272/2015 ha ritenuto illegittimo il divieto di assunzione per il mancato rispetto dei tempi medi dei pagamenti di cui all’art. l’art. 41, comma 2, d.l. n. 66/2014, convertito in l. n. 89/2014;

**VISTE:**

- la deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 05.02.2018, i.e., ad oggetto : “Piano esecutivo provvisorio di gestione 2018”;
- la deliberazione di Consiglio Comunale n. 31 del 23.04.2018 ad oggetto: “Bilancio di previsione del Comune di Sanremo triennio 2018-2020 e allegati. Approvazione”;
- la deliberazione di Giunta Comunale n. 91 del 27.04.2018, i.e., ad oggetto: “Riaccertamento ordinario dei residui al 31.12.2017 ai sensi dell’art. 3, comma 4, del d.lgs. 118/2011 e s.m.i.. Variazione del bilancio di previsione ai sensi dell’art. 175, comma 5 bis lettera E) del testo unico EELL. Variazione di cassa ai sensi dell’art. 175 comma 5bis lettera D) del Testo Unico EELL.”;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 48 del 04.06.2018 ad oggetto: “Rendiconto di gestione dell’esercizio 2017 e allegati. Approvazione”, i.e.;

- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 04.06.2018 ad oggetto: “Variazione al bilancio di previsione 2018-2020 e applicazione avanzo di amministrazione 2017”, i.e.;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 30.07.2018, i.e. ad oggetto: “Verifica generale degli equilibri di bilancio ai sensi dell’art. 193 del TUEL – Adozione misure di salvaguardia degli equilibri e assestamento generale del bilancio di previsione ai sensi dell’articolo 175, comma 8, del TUEL – Variazione del Piano triennale delle oo.pp.”;
- la deliberazione del Consiglio Comunale n. 84 del 28.11.2018 ad oggetto: “Bilancio di previsione 2018-2020.- variazione di bilancio – variazione al piano triennale delle opere pubbliche e al DUP 2018-2020”, i.e.;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 295 del 13.12.2018, i.e., ad oggetto: “Integrazione piano esecutivo di gestione 2018 – Piano dettagliato degli obiettivi –Manuale del valutatore a regime – Approvazione”;

**DATO ATTO** che:

- l’art. 6, comma 1, del d.lgs n. 165/2001 e ss.mm.ii., in ordine all’informativa sindacale, rimanda ai contratti collettivi nazionali;
- il contratto collettivo nazionale del comparto funzioni locali, sottoscritto il 21.05.2018, non contempla tra le materie per cui è richiesta l’informativa sindacale il piano dei fabbisogni;

**DATO ATTO** altresì che il sopra richiamato c.c.n.l., all’art. 5, prevede il confronto per l’individuazione dei profili professionali;

**RITENUTO** di non dovere attivare il confronto con i soggetti sindacali in merito ai profili di cui all’allegato “A”, in quanto non vengono individuati nuovi profili, operando, come sopra precisato, un semplice adeguamento dei profili alle nuove disposizioni contrattuali e alla normativa regionale per i distretti socio sanitari;

**PRESO ATTO** infine del parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell’art. 19, comma 8, della legge 448/2001, reso con nota prot. gen. n. 26946 del 25.03.2019;

**DATO ATTO** che copia del presente provvedimento sarà trasmesso nei termini previsti dalla vigente normativa, in via telematica, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l’applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell’art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

**DATO ATTO** che la presente deliberazione piano assunzioni sarà pubblicata sul sito istituzionale dell’Ente – sezione Amministrazione trasparente – in adempimento degli obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;

**DATO ATTO** che il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell’art. 134, comma 4, del d.lgs. n. 267/2000, in quanto costituisce allegato al Bilancio di previsione 2019-2021 che dovrà essere approvato entro il 31.03.2019;



VISTO l'art. 48, comma 3, del T.U.EE.LL. decreto legislativo del 18 agosto 2000 n. 267;

### DELIBERA

1. di dare atto, per le motivazioni di cui in premessa, che per il corrente anno:
  - non sono emerse situazioni di soprannumero di personale con riferimento sia ai dipendenti che ai dirigenti;
  - non sono emerse situazioni di eccedenza di personale sia esso dipendente o dirigente;
  - l'Ente non deve avviare pertanto procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti o dirigenti;
2. di informare le Organizzazioni sindacali provinciali e le rappresentanze sindacali unitarie dell'esito della ricognizione;
3. di trasmettere al Dipartimento della Funzione pubblica il presente provvedimento ai fini dell'esito della ricognizione;
4. di apportare le seguenti modifiche al prospetto di riordino dei profili professionali allegato alla propria deliberazione n. 88/2016, come sostituito dalla propria deliberazione n. 35/2017, relativo al riordino dei profili professionali, per le ragioni di cui in premessa:
  - mutamento della denominazione di istruttore direttivo segreteria tecnica, categoria D, in direttore sociale, pari categoria;
  - collocazione dei profili della categoria D, accesso D3, tra i profili ad esaurimento (avvocato, funzionario tecnico, funzionario amministrativo/contabile e funzionario di vigilanza), prevedendo l'accesso nei corrispondenti profili ascritti alla categoria D1 già esistenti (istruttore direttivo servizi tecnici, specialista in attività amministrative e contabili, specialista dell'area di vigilanza), salvo il profilo di avvocato il cui accesso era previsto solo in D3 per cui viene previsto in D1;
5. di dare atto pertanto che il prospetto di riordino dei profili professionali di cui alle deliberazioni sopra citate viene sostituito con il prospetto - modificato secondo quanto indicato al punto 4 del presente dispositivo - **allegato** al presente provvedimento sotto la lettera "A", per costituirne parte integrante e sostanziale;
6. di dare atto che la spesa potenziale massima di personale imposta dal vincolo di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti della l. 296/2006 e ss.mm.ii, cioè il valore medio di spesa per il personale del triennio 2011-2013, ammonta a € 20.279.064,97;
7. di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021 a tempo indeterminato e a tempo determinato **allegato** al presente provvedimento sotto la lettera "E", per costituirne parte integrante e

sostanziale, elaborato sulla base dei fabbisogni e delle capacità assunzionali, queste ultime evidenziate nei prospetti **allegati** sotto le lettere “**B**”, “**C**” e “**D**”, per costituire anch’essi parte integrante e sostanziale dell’atto;

8. di dare atto che la presente programmazione, nel rispetto delle decorrenze indicate nel suddetto piano per le assunzioni, è coerente con le previsioni di Bilancio 2019-2021 in corso di definizione e rispetta il limite di spesa di cui all’art. 1, comma 557 e seguenti, della l.n. 296/2006;
9. di dare atto che nel corrente anno saranno effettuate le assunzioni di n. 1 di specialista dell’area di vigilanza e di n. 1 specialista in attività socio assistenziale, profili ascritti alla categoria D – relative alla programmazione 2016, adottata con propria deliberazione n. 60/2016 - i cui concorsi pubblici, indetti con determinazione dirigenziale n. 3773 dell’11.12.2018, si sono conclusi recentemente;
10. di approvare la dotazione organica, articolata in categoria e profili professionali, costituita dal personale in servizio e dai posti derivanti dalla programmazione dei fabbisogni, quale risulta dal prospetto **allegato** al presente provvedimento sotto la lettera “**F**”, per costituirne parte integrante e sostanziale, da cui si evidenzia il rispetto della spesa potenziale massima di personale stabilita dall’art. 1, comma 557 e seguenti, della l. n. 296/2006;
11. di dare atto altresì che nel triennio 2019-2021, nei limiti degli stanziamenti a bilancio per il personale non di ruolo e di eventuali margini di spesa futuri per il tempo determinato, sarà possibile utilizzare forme flessibile di lavoro e istituti ad esse equiparati (ai fini dell’imputabilità della spesa relativa), per sopravvenute esigenze non prevedibili al momento della stesura del piano dei fabbisogni;
12. di dare mandato al Dirigente del Settore Risorse Umane di provvedere agli adempimenti necessari all’acquisizione dei profili professionali indicati nel piano dei fabbisogni secondo le modalità nello stesso stabilite;
13. di dare atto che le previsioni assunzionali deliberate con il presente provvedimento potranno perfezionarsi solo subordinatamente alla verifica del rispetto dei presupposti finanziari e normativi indicati nelle premesse;
14. di dare atto che, in ordine ai criteri della mobilità in uscita di cui alla deliberazione della Giunta Comunale n. 124/2017, gli stessi sono sospesi fino a quando la struttura organizzativa dell’ente non sarà adeguata alle esigenze funzionali del Comune, fatti salvi casi eccezionali che saranno valutati dal Segretario Generale;
15. di dare atto che gli oneri finanziari derivanti dalla presente programmazione dei fabbisogni 2019-2021 trovano copertura:
  - \* relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato con:
    - Missione 1, programma 11, titolo 1, macroaggregato 101 “Spesa per nuove assunzioni”, codice bilancio 400001, del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;

- Missione 1, programma 11, titolo 1, macroaggregato 101 “Spesa per nuove assunzioni contributi obbligatori carico Comune”, codice bilancio 400002, del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;
- Missione 1, programma 11, titolo 1, macroaggregato 102 “Irap su nuove assunzioni”, codice bilancio 2080142, del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;

per il direttore sociale con:

- Missione 12, programma 7, titolo 1, macroaggregato 103 “Spese per segreteria tecnica zona 2 c/Stato – politiche sociali, codice bilancio 2080239 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;

\* agli oneri finanziari per assunzioni a tempo determinato con:

- Missione 1, programma 10, titolo 1, macroaggregato 101 “Fondo personale non di ruolo ex 4005/00”, codice capitolo 400500 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;
- Missione 1, programma 10, titolo 1, macroaggregato 101 “Contributi per personale non di ruolo ex 4005/01”, codice capitolo 400501 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;
- Missione 1, programma 1, titolo 1, macroaggregato 102 “Irap personale tempo determinato”, codice capitolo 2080746 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;

\* agli oneri finanziari per le assunzioni stagionali di agenti di polizia municipale e locale con :

- Missione 3, programma 1, titolo 1, macroaggregato 101 “Spese per assunzioni stagionali a progetto corpo vigili urbani”, codice capitolo 2080825 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;
- Missione 3, programma 1, titolo 1, macroaggregato 101 “Contributi obbligatori carico ente per assunzioni stagionali a progetto corpo vigili urbani”, codice capitolo 2080826 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;
- Missione 3, programma 1, titolo 1, macroaggregato 102 “IRAP per assunzioni stagionali a progetto corpo vigili urbani”, codice capitolo 2080827 del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;

\*agli oneri finanziari per progetto SIA/REI con:

- il capitolo di entrata 3333 “Sostegno alla Inclusione Attiva Fondi dello Stato” corrispondente al capitolo di Spesa 4444 “Sostegno alla Inclusione attiva Fondi dello Stato” del redigendo bilancio di previsione per gli anni 2019 e seguenti;

16. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni 2019-2021 potrà essere integrato e/o modificato in relazione alla continua evoluzione del quadro normativo di riferimento, nonché a seguito di sopravvenute esigenze organizzative ad oggi non prevedibili;

17. di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno sarà comunque oggetto di verifica e adeguamento con cadenza annuale;

18. di dare atto che copia del presente provvedimento sarà trasmessa, in via telematica, alla Ragioneria generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
19. di dare atto che la deliberazione sarà pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente – sezione Amministrazione trasparente – in adempimento agli obblighi di pubblicità di cui al D.Lgs. n. 33/2013 e ss.mm.ii.;
20. di dare atto che il presente provvedimento comporta riflessi diretti sul patrimonio e sulla situazione economico finanziaria dell'Ente

La proposta di deliberazione, posta in votazione, è approvata con votazione palese unanime.

La Giunta Comunale, con votazione palese unanime, dichiara il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, 4° comma, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali emanato con d.lgs. 18 agosto 2000, n.267, in quanto costituisce allegato al Bilancio di previsione 2019-2020 che dovrà essere approvato entro il 31.03.2019.

IL PRESIDENTE  
(Alberto BIANCHERI)

IL SEGRETARIO GENERALE  
(dott. Tommaso LA MENDOLA)



## Estremi della Proposta

Proposta Nr. **2019** / **117**

Ufficio Proponente: **Amministrativo Personale**

Oggetto: **VERIFICA EVENTUALI SITUAZIONI DI SOPRANNUMERO O DI ECCEDEXZA DI PERSONALE, PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019-2021, DOTAZIONE ORGANICA.**

## Parere Tecnico

Ufficio Proponente (Amministrativo Personale)

Parere reso in ordine alla regolarità tecnica della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D.lgs. n. 267/2000 e succ. mod. ed int. **FAVOREVOLE.**

Sintesi parere: Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e ss.mm.ii..

Data 21/03/2019

Il Responsabile di Settore  
Dott. Tommaso La Mendola

## Parere Contabile

Ragioneria

Parere reso in ordine alla regolarità contabile della presente proposta, ai sensi dell'art. 49 - 1° comma - del D.lgs. n. 267/2000 e succ. mod. ed int. **FAVOREVOLE.**

Sintesi parere: **SI ESPRIME PARERE FAVOREVOLE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE AI SENSI DEGLI ARTT. 49, COMMA 1, E 147 BIS, COMMA 1, DEL D. LGS. N. 267/2000 E SS. MM. II.**

Data 21/03/2019

Responsabile del Servizio Finanziario  
Dott.ssa Cinzia Barilla

Documento originale firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D.Lgs. n. 82/2005 e depositato presso la sede dell'Amministrazione Comunale di SANREMO. Ai sensi dell'art. 3 del D.Lgs. 39/93 si indica che il documento è stato firmato da:

BIANCHERI ALBERTO;1;134309915164251664884818435425134132913  
Tommaso La Mendola;2;11225193