



## Deliberazione della Giunta Comunale

**n. 204 del 19/03/2019**

---

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2019-2021 (P.T.F.P.). ANNUALITA' 2019. APPROVAZIONE.**

---

L'anno duemiladiciannove, addì diciannove del mese di Marzo, alle ore 09:55 nella Residenza Comunale di Livorno, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

<b>1</b>	<b>NOGARIN FILIPPO</b>	<b>Sindaco</b>	<b>Assente</b>
<b>2</b>	<b>SORGENTE STELLA</b>	<b>Vice Sindaco</b>	<b>Presente</b>
<b>3</b>	<b>BELAISE FRANCESCO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Assente</b>
<b>4</b>	<b>VECE GIUSEPPE</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>5</b>	<b>APOLLONI LEONARDO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>6</b>	<b>AURIGI ALESSANDRO</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>7</b>	<b>MORINI ANDREA</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>8</b>	<b>MARTINI FRANCESCA</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>9</b>	<b>BALDARI PAOLA</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>
<b>10</b>	<b>MONTANELLI VALENTINA</b>	<b>Assessore</b>	<b>Presente</b>

Presiede l'adunanza la Vice Sindaco Stella Sorgente

Assiste il Segretario Generale Alberto Bignone

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta.

### LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi ai principi della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

visto l'art. 89 del T.U.E.L. 267/00, ed, in particolare, il comma 5, secondo cui gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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;

visto l'art. 91 del TUEL 267/00, che prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche assunzionali, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale medesima;

visto l'art. 33 del D.Lgs. 165/01, come modificato dall'art. 16, comma 1, della legge 183/2011, il quale vieta, alle amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale del personale, di effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

considerato che l'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 165/01, come modificato dal D.Lgs. 75/2017, dispone:

*“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'articolo 6, comma 4. Con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono autorizzati l'avvio delle procedure concorsuali e le relative assunzioni del personale delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie e degli enti pubblici non economici”;*

visto l'art. 36 del D.Lgs. 165/01, come parzialmente modificato dal D.Lgs. 75/2017, che ne ha disposto anche la ridenominazione in: *Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*, secondo cui:

*“Per le esigenze connesse con il proprio fabbisogno ordinario le pubbliche amministrazioni assumono esclusivamente con contratti di lavoro subordinato a tempo indeterminato seguendo le procedure di reclutamento previste dall'art.35”;*

considerato che, a norma del comma 2 dell'art. 36, sopra citato:

*“Le amministrazioni pubbliche possono stipulare i contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35”.....omissis.....*  
*“Per prevenire fenomeni di precariato, le amministrazioni pubbliche, nel rispetto delle disposizioni del presente articolo, sottoscrivono contratti a tempo determinato con i vincitori e gli idonei delle proprie graduatorie vigenti per concorsi pubblici a tempo indeterminato. È consentita l'applicazione dell'articolo 3, comma 61, terzo periodo, della legge 24 dicembre 2003, n. 350, ferma restando la salvaguardia della posizione occupata nella graduatoria dai vincitori e dagli idonei per le assunzioni a tempo indeterminato”;*

rilevato che gli enti locali sono chiamati, fin dal 2007, al contenimento della spesa del personale, secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi; tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turnover, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente;

considerato che per i comuni, prima soggetti al patto di stabilità ed ora agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 – quater dell'art. 1 della legge citata stabilisce che 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.”;

considerate le ulteriori disposizioni in materia di semplificazione e flessibilità del turn-over per gli enti locali, già approvate con il D.L. 90/2014 e successiva legge di conversione, n. 114/2014;

visto l'art. 6 del d.lgs. 165/01, nel testo modificato dal d.lgs. 75/2017, in vigore dal 22/6/2017, che testualmente prevede:

#### articolo 6 - Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.; qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall' articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

...omissis ...

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.

...omissis....

visto l'art. 6 bis del d.lgs. 165/01 e s.m.i.: misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni;

visto l'art. 6 ter del d.lgs. 165/01 e s.m.i.: *Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*, che prevede l'emanazione, 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, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, di 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, previa intesa, con riferimento agli enti locali, in sede di conferenza unificata;

visto l'art. 22, comma 1. del d.lgs. 75/2017 che prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter di cui sopra, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6 del d.lgs. 165/01 e s.m.i. (ossia divieto di assunzione di nuovo personale), 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;

rilevato che tali linee di indirizzo, per la pianificazione di personale, adottate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con i Ministri dell'Economia e delle Finanze e della Salute, in data 8 maggio 2018, sono state pubblicate in Gazzetta Ufficiale (Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018);

visto il comma 5 dell'art. 6 *ter* citato, con il quale si prevede:

*“Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al dipartimento della funzione pubblica; la comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni”;*

visto l'art. 5 D.Lgs. 165/01, come parzialmente modificato dall' art. 2, comma 1, lett. a), b) e c) D.Lgs. 75/2017, relativamente al potere di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'art. 2 dello stesso decreto legislativo e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;

considerato che le condizioni con le quali gli enti locali devono confrontarsi, al fine di procedere ad assunzioni di personale, risultano le seguenti:

- 1) rispetto del pareggio di bilancio per l'anno precedente, in luogo del patto di stabilità interno;
- 2) comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio di bilancio entro il 31/3 ;
- 3) rispetto del pareggio di bilancio nell'anno in corso;
- 4) ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- 5) rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001, ora modificato dal D.Lgs. 75/2017);
- 6) ricognizione della dotazione organica dirigenziale ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 221, della legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015), con particolare riferimento alla indisponibilità dei posti vacanti alla data del 15 ottobre 2015;
- 7) adozione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);

8) rispetto del limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011- 2013 (art. 1, comma 557, 557 *quater* della legge 296/2006 e s.m.i.);

9) adozione del Piano della Performance (art. 10, comma 5, D.lgs. 150/2009);

10) attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art.27 D.L. 66/2014 e s.m.i.);

11) approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio dei dati relativi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L.113/2016 e s.m.i.);

rilevato che questa Amministrazione Comunale ha proceduto - con proprio specifico atto deliberativo, n. 118 in data 19/2/2019 - alla ricognizione, evidenziandone l'assenza, delle eccedenze e soprannumerarietà di personale per il 2019 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.), in relazione alle esigenze funzionali ed alla situazione finanziaria dell'Ente;

considerato che questo ente ha, altresì, rispettato tutti i vincoli in materia finanziaria, presupposto per disporre le assunzioni;

dato atto altresì:

– del rispetto del limite di spesa di personale con riferimento al valore medio della spesa del triennio 2011-2013, come risulta dal prospetto di spesa, costituente l' **allegato 1, parte integrante del presente provvedimento;**

– di aver provveduto alla ridefinizione della dotazione organica comunale con deliberazione G.C. n. 191/2014, secondo il principio di riduzione degli organici e, con l'atto GC n. 224/2018, ad una sua rimodulazione, coerente con i principi di razionalizzazione, nelle more di una ridefinizione complessiva, secondo il dettato normativo di cui all'art. 6 comma 3 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., coerentemente con le “linee di indirizzo” di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall' articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

– dei contenuti di cui all'art., 2, comma 1, del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., che si riportano:

*1. 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 assumersi ai sensi dell'articolo 5 comma 2;*

*c) collegamento delle attività degli uffici, adeguandosi al dovere di comunicazione interna ed esterna, ed interconnessione mediante sistemi informatici e statistici pubblici;*

d) *garanzia dell'imparzialità e della trasparenza dell'azione amministrativa, anche attraverso l'istituzione di apposite strutture per l'informazione ai cittadini e attribuzione ad un unico ufficio, per ciascun procedimento, della responsabilità complessiva dello stesso;*

e) *armonizzazione degli orari di servizio e di apertura degli uffici con le esigenze dell'utenza e con gli orari delle amministrazioni pubbliche dei Paesi dell'Unione europea;*

– che, con deliberazione G.C. 241 in data 24/5/2016, questa Amministrazione Comunale ha provveduto alla ricognizione della dotazione organica dirigenziale ai sensi di quanto previsto dall'art. 1, comma 221, della legge di stabilità 2016 (legge n. 208/2015), procedendo alla soppressione di n. 1 posto vacante alla data del 15 ottobre 2015;

– dell'adozione del Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità 2018-20 (ai sensi dell' art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006), con delibera della Giunta Comunale, n. 140 in data 13/3/2018, a seguito della nuova composizione del Comitato Unico di Garanzia all'interno dell'ente;

– dell'adozione, con delibera G.C. 115 in data 31/3/2011 (e successivi atti, ultimo dei quali, la delibera GC. n. 72 del 26/02/2014) del “*Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance*”;

dato atto che il DUP rappresenta lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli Enti Locali, consentendo di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali e organizzative, costituendo, nel rispetto del principio del coordinamento e della coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

considerato – in particolare – che la sezione operativa del DUP si articola in due parti fondamentali: nella prima parte sono descritte le motivazioni delle scelte programmatiche effettuate, sia con riferimento all'ente, sia al gruppo amministrazione pubblica, e definiti per tutto il periodo di riferimento del DUP, i singoli programmi da realizzare ed i relativi obiettivi annuali, mentre la seconda parte contiene la programmazione dettagliata delle opere pubbliche, del fabbisogno di personale e delle alienazioni e valorizzazioni del patrimonio, nonché tutti quegli ulteriori documenti di programmazione relativi all'attività istituzionale dell'ente di cui il legislatore prevede la redazione ed approvazione, tra i quali il programma biennale di acquisti di beni e servizi di importo pari o superiore ad € 40.000,00;

vista la delibera di Consiglio Comunale n. 98 del 25/08/2014, con la quale sono state approvate le linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato;

vista la successiva delibera Consiglio Comunale, n. 108 del 09/09/2014, con la quale è stato approvato il testo emendato delle linee programmatiche relative alle azioni ed ai progetti da realizzare nel corso del mandato;

vista la delibera Consiglio Comunale, n. 45 del 14/02/2018, con la quale è stato approvato il Bilancio di Previsione Finanziario 2018/2020;

vista la delibera di Giunta Comunale, n. 530 del 24.07.2018, con la quale è stato approvato lo schema di DUP 2019-2021, presentato il 25.07.2018 al Consiglio Comunale per le conseguenti deliberazioni;

vista la delibera di Consiglio Comunale, n. 204 del 31.10.2018, con la quale è stato successivamente approvato il DUP 2019-2021;

considerato che nei documenti di cui sopra si dava atto della necessità di addivenire ad un conseguente ulteriore esame, al fine della stesura finale del DUP 2019-2021 entro la data di

aggiornamento, stabilita dalla normativa al 15 novembre 2018, e comunque, in tempo utile all'approvazione del Bilancio di Previsione Finanziario 2019/2021;

visto l'art. 170 "Documento Unico di Programmazione" del TUEL, D.Lgs 267/2000 e il Principio contabile applicato concernente la Programmazione di bilancio, Allegato 4/1 D.Lgs 118/2011, che dispongono che entro il 31 luglio di ciascun anno la Giunta presenti al Consiglio il DUP per le conseguenti deliberazioni e che entro il 15 novembre di ciascun anno, con lo schema di delibera di Bilancio di Previsione Finanziario la Giunta presenti al Consiglio l'eventuale nota di aggiornamento al DUP;

visto il Regolamento di contabilità dell'ente, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 161/26.07.2018 ed in particolare l'art. 9 "Nota di aggiornamento al DUP", che prevede che la nota di aggiornamento venga redatta qualora i cambiamenti del contesto esterno si riverberino sulle condizioni finanziarie ed operative dell'ente e/o quando vi siano mutamenti degli obiettivi dell'ente;

considerato inoltre che lo schema di nota di aggiornamento al DUP si configura come lo schema del DUP definitivo, da predisporre secondo i principi previsti dall'allegato 4/1 del D.Lgs 118/2011, e da approvare unitamente allo schema di Bilancio di previsione finanziario;

dato atto del differimento, ai sensi del D.M. 25 gennaio 2019 (G.U. 2 febbraio 2019, n. 28), del termine per l'approvazione da parte degli enti locali del bilancio di previsione 2019-21, al 31 marzo 2019 e, conseguentemente, anche del termine per l'approvazione della nota di aggiornamento al DUP 2019-2021;

vista la delibera GC n. 36 in data 23/1/2019, con la quale si è provveduto ad aggiornare il DUP 2019-2021, precedentemente approvato con gli atti GC n. 530/2018 e CC 204/2018, ed altresì approvato lo schema di DUP definitivo;

dato atto dell'approvazione – con il citato atto GC 36/2019 - dei documenti di programmazione allegati e costituenti parte integrate e sostanziale dello schema di nota di aggiornamento al DUP 2019-21 e dell'atto stesso, tra i quali l'allegato H – Programma triennale del fabbisogno di personale 2019-21;

considerato che, con la delibera sopra indicata, la Giunta Comunale si è riservata la possibilità di rivedere le previsioni relative alla programmazione del fabbisogno del personale 2019-2021 in fase di approvazione definitiva, con specifico provvedimento deliberativo, al fine di aggiornare la parte relativa alla programmazione predetta, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica ed in ragione delle previsioni normative recentemente introdotte;

vista la delibera C.C. n. 40 del 28/02/2019: "*Nota di aggiornamento al DUP 2019-2021. Approvazione*";

vista la delibera C.C. n. 41 del 28/02/2019: "*Bilancio di Previsione Finanziario 2019-21. Approvazione*";

vista la delibera GC n. 183 in data 12/3/2019, con la quale è stato approvato il Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2019-21;

vista la legge di bilancio 2019 – legge 30/12/2018, n. 145 – ed, in particolare, l'art. 1:

-comma 300, che detta le regole per le procedure concorsuali che non riguardino "professionalità aventi competenze di spiccata specificità", quelle specifiche per il Ministero dell'Interno e quelle della carriera diplomatica: in tutti gli altri casi le assunzioni sono effettuate secondo le indicazioni dei piani di fabbisogno di ciascuna amministrazione "mediante concorsi pubblici unici, per esami o per titoli ed esami, in relazione a figure professionali omogenee". I concorsi unici sono organizzati dal Dipartimento della funzione pubblica per il tramite della Commissione RIPAM, che a sua volta si avvale del Formez PA, e possono essere espletati con modalità semplificate definite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, da adottare entro due mesi dalla data di entrata in vigore della legge, anche in deroga alla disciplina prevista dal D.P.R. n. 487 del 1994, dal D.P.R. n. 272 del 2004 e dal D.P.R. n. 70 del 2013.

-comma 360, che impone a tutte le amministrazioni pubbliche, a decorrere dal 2019, di reclutare il personale secondo le modalità semplificate individuate col decreto di cui al comma 300. Fino alla data di entrata in vigore di tale decreto, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla disciplina vigente;

-comma 361, che parte dal mantenimento di quanto previsto dall'art. 35, comma 5-ter, D.Lgs. n. 165 del 2001, ossia che le graduatorie dei concorsi per il reclutamento del personale presso le amministrazioni pubbliche rimangono vigenti per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione, fatti salvi i periodi di vigenza inferiori previsti da leggi regionali. Ferma restando la validità triennale, dunque, le graduatorie "sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso". Non ci sarà dunque possibilità di scorrimento, regola che però vale per le graduatorie delle procedure concorsuali bandite successivamente alla data di entrata in vigore della legge di bilancio, e quindi dal 1° gennaio 2019, secondo quanto dispone il comma 365;

-comma 362, che si propone di ripristinare gradualmente la durata triennale della validità delle graduatorie dei concorsi di accesso al pubblico impiego, fine per il quale viene stabilita una validità progressiva delle graduatorie approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2018, nei seguenti limiti temporali:

a) quelle approvate dal 1° gennaio 2010 al 31 dicembre 2013 sono prorogate al **30 settembre 2019** e possono essere utilizzate "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;

b) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2014 è estesa fino al 30 settembre 2019;

c) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2015 è estesa fino al 31 marzo 2020;

d) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2016 è estesa fino al 30 settembre 2020;

e) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2017 è estesa fino al 31 marzo 2021;

f) la validità delle graduatorie approvate nell'anno 2018 è estesa fino al 31 dicembre 2021.

Le graduatorie che saranno approvate a partire dal 1° gennaio 2019 avranno quindi durata triennale decorrente dalla data di approvazione, recuperando la regola generale di cui all'art. 35, comma 5-ter, D.Lgs. n. 165 del 2001.

-comma 363, che provvede alla abrogazione delle disposizioni collegate alla validità delle graduatorie, contenute all'art. 4, D.L. n. 101/2013 (lett. b) del comma 3 e commi 3ter e 3 quater);

-comma 364, che abroga anche la lett. e-bis) del comma 3 dell'art. 35, D.Lgs. n. 165 del 2001, che ha dato facoltà alle amministrazioni di limitare nei bandi di concorso il numero degli eventuali idonei in misura non superiore al 20% dei posti messi a concorso, con arrotondamento all'unità superiore;

–comma 366, secondo cui le disposizioni relative alle graduatorie non si applicano alle assunzioni del personale scolastico, inclusi i dirigenti, e del personale delle istituzioni di alta formazione artistica, musicale e coreutica.;

visto l'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010, convertito, con modificazioni, in legge n. 122/2010, in materia di contenimento della spesa per rapporti flessibili, in particolare, per le limitazioni cui non sono tenute le amministrazioni in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, purchè la spesa complessiva, a tale titolo, sia contenuta nell'ambito della spesa sostenuta, per le stesse finalità, nell'anno 2009;

dato atto dell'esclusione, dalle limitazioni previste dalla norma di cui trattasi, delle spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, ad opera dell' art. 16, comma 1-quater, del già citato D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160;

dato atto, viceversa, dell'inclusione, nel predetto limite di spesa, delle assunzioni a tempo determinato disposte ai sensi della disciplina di cui all'art. 110, comma 2, del D.Lgs. 267/00, nonché quelle disposte ai sensi dell'art. 90 TUEL;

considerato che - per quanto attiene alle modalità di provvista delle risorse umane - si prevedono, in conformità con la normativa in materia di reclutamento del personale (art. 35 D.Lgs. 165/01, art. 91 TUEL 267/00) e con le disposizioni regolamentari dell'Ente (in particolare, artt. 3, 9 e 14 della disciplina in materia di reclutamento del personale presso il Comune di Livorno, approvata con delibera GC n. 307 in data 26/7/2011 e smi):

- indizione di procedure concorsuali pubbliche, volte all'accertamento della professionalità e/o attitudine richiesta, in aderenza ai principi di pubblicità delle selezioni, trasparenza dei meccanismi, imparzialità, economicità e celerità, rispetto delle pari opportunità e degli altri precetti delineati al comma 3 del citato art. 35 D.lgs. 165/01, prevedendo, caso per caso, l'applicazione della riserva al personale interno, in possesso dei requisiti specifici, ai sensi di quanto previsto dal D.Lgs. 150/09;
- utilizzo di graduatorie concorsuali pubbliche gestite dall'ente (o, previa convenzione, rese disponibili da altre Amministrazioni) nell'arco di validità delle stesse, per la copertura di posti vacanti della professionalità a concorso;
- ricorso alla procedura di avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento per le qualifiche e profili per i quali è richiesto il solo possesso della scuola dell'obbligo;
- assunzioni obbligatorie mediante chiamata numerica nel rispetto della legge n. 68/99;
- ricorso alle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs165/01 e s.m.i., in particolare, per le professionalità non ricomprese nelle graduatorie concorsuali vigenti, salva l'attivazione obbligatoriamente imposta dalla legge "prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali" ai sensi del comma 2-bis del succitato articolo;
- ricorso alle forme contrattuali flessibili, secondo la normativa di riferimento;

visto l'art.1, comma 47, della legge n. 311/2004 che così dispone: *“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti i trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purchè abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*;

rilevato, dunque, come la mobilità esterna tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa, rappresenti modalità di trasferimento che non genera variazione della spesa complessiva, ovvero rappresenta operazione neutra per la finanza pubblica, secondo gli indirizzi contenuti nelle circolari del Dipartimento per la Funzione Pubblica (n. 4/2008 - n. 11786/2011) e che la neutralità della spesa si intende garantita solo ove avvenga tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato (in tal caso, infatti, la mobilità non è qualificabile come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente, né come cessazione da parte dell'ente cedente), come, tra l'altro, ribadito dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti in sede di controllo (delibera n. 59/CONTR/2010) nonché da altre più recenti deliberazioni assunte dalla magistratura contabile (cfr. CdC Sezione di Controllo per la Regione Sicilia, parere n. 119/2015 - CdC Sezione di Controllo per la Lombardia, parere n. 85/2015);

considerata, in ogni caso, la possibilità di attivare le procedure di mobilità per interscambio (o mobilità a compensazione), nei casi di domanda congiunta di dipendenti di corrispondente professionalità tra enti diversi, in presenza dei nulla osta delle rispettive amministrazioni e previo svolgimento, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, di interpello interno, finalizzato ad appurare eventuali controinteressati nell'ambito delle amministrazioni di riferimento, secondo quanto indicato nella citata circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica – UORCC.PA, in data 27/3/2015;

rilevato, al riguardo, come la normativa di riferimento tenda a privilegiare lo strumento della mobilità tra PP.AA., quale metodica redistributiva delle risorse umane, che non comporta incremento di spesa nel sistema di finanza pubblica;

considerato che la giurisprudenza amministrativa (Consiglio di Stato, sezione V, sentenza n. 3677/2016 – sezione III, sentenza n. 5230/2016, ma anche precedenti) nel tempo ha evidenziato alternanti orientamenti in merito alla prevalenza della mobilità volontaria rispetto allo scorrimento delle graduatorie vigenti;

considerata la pronuncia della Corte di Cassazione, Sezione Lavoro (sentenza n. 12559 pubblicata il 18/5/2017) che ha precisato non solo che la mobilità volontaria rappresenta un obbligo per la pubblica amministrazione, pena la nullità in caso di decisione diversa, ma che la competenza sia del giudice ordinario a fronte dell'assenza della discrezionalità della scelta;

considerata la pronuncia del Consiglio di Stato (III Sezione, n. 3750 del 19 giugno 2018), con la quale è stato ritenuto che la preferenza accordata allo scorrimento di una graduatoria, rispetto all'indizione di una nuova procedura concorsuale, si può, in taluni casi, giustificare, ma non può essere riferita alla diversa ipotesi in cui, allo scorrimento della graduatoria, sia preferito il ricorso alla procedura di mobilità di personale proveniente da altre amministrazioni; ciò, atteso il fatto che la mobilità consente varie finalità, quali l'acquisizione del 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;

considerato che - dopo l'anno 2018 - non si applica più la disciplina temporanea in materia di limiti al turn over, introdotta, per il triennio 2016-2018, dalla legge di bilancio 2016 (art. 1, comma 228, L. n. 208/2015) e che, di conseguenza, a partire dal 2019, riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni in legge 114/2014;

dato atto che :ciò determina il superamento delle limitazioni al turn over e - a far data dal 2019 - per tutti gli Enti locali, una capacità assunzionale pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente, ai sensi dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni, in legge 114/2014;

dato atto che, sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014, per come chiarite dal DL 78/2015, le amministrazioni locali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni;

visto l'art. 3, comma 5, del citato D.L.90/2014, convertito, con modificazioni, in legge 114/2014, che testualmente prevede:

*“A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a 3 anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”;*

considerato 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, come chiarito dalla Corte dei Conti Sez. Autonomie (deliberazione n. 28/2015);

vista la propria precedente deliberazione, G.C. 224 in data 10/4/2018, relativa all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-20, annualità 2018, ed alla rimodulazione della dotazione organica comunale;

visti i successivi atti deliberativi di integrazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2018-20 (deliberazioni GC nn 566, 716, 744 e 869/2018)

dato atto delle proposte assunzionali, previste negli atti citati, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e delle restanti disposizioni normative vincolistiche in materia assunzionale;

considerato che la programmazione della forza lavoro dell'ente costituisce strumento per coniugare l'ottimale impiego delle risorse pubbliche disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e assicurare, al contempo, il rispetto degli equilibri di finanza pubblica;

visto l'articolo 35, comma 5.2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 che prevede l'emanazione di *“linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia”;*

considerato che la disposizione è stata introdotta dal decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e si inserisce nell'ambito di un più ampio intervento riformatore finalizzato ad aggiornare e migliorare la qualità, la professionalità e le competenze del personale che opera presso le amministrazioni pubbliche; in questo quadro, gli indirizzi sulle strategie e sulle procedure di reclutamento trovano naturale collegamento con la nuova disciplina della programmazione dei fabbisogni introdotta dal decreto legislativo n. 75 del 2017, con la novella all'articolo 6 e ss. del decreto legislativo n. 165 del 2001;

viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli ed in materia di reclutamento del personale, approvate con la direttiva della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica - n. 3/2018, pubblicata sulla G.U. n. 134 del 12/6/2018;

considerato che – come la nuova disciplina dei fabbisogni mira a consentire l'individuazione delle figure professionali effettivamente utili alle amministrazioni - così la nuova disciplina dei concorsi pubblici serve a reclutare i candidati migliori, corrispondenti a quelle figure professionali, favorendo pratiche e metodologie finalizzate a raggiungere l'obiettivo dei concorsi pubblici ossia reclutare i candidati più idonei in relazione alle esigenze delle amministrazioni;

rilevato che, al fine di consentire una piena ed efficace applicazione dei contenuti delle suddette linee guida, il Dipartimento della funzione pubblica ha sviluppato un sistema informativo nazionale, denominato *Portale del reclutamento*, accessibile alle amministrazioni pubbliche e ai cittadini, per favorire il miglior coordinamento delle procedure di reclutamento;

visto il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 74, recante “*Modifiche al decreto legislativo 27 ottobre 2009, n.150, in attuazione dell’articolo 17, comma 1, lettera r), della legge n. 124 del 2015*”, il cui obiettivo è ottimizzare la produttività del lavoro pubblico e garantire l’efficienza e la trasparenza delle pubbliche amministrazioni: sono introdotti meccanismi di riconoscimento del merito e della premialità, norme per la razionalizzazione e integrazione dei sistemi di valutazione, la riduzione degli adempimenti in materia di programmazione e di coordinamento della disciplina in materia di valutazione e controlli interni;

considerato, dunque, come il piano dei fabbisogni di risorse umane debba svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ai sensi del Dlgs. 150/2009 e s.m.i.;

visto il D.L. 113/2018, convertito, con modificazioni, in legge 132/2018, in materia di disposizioni speciali e derogatorie in materia di assunzioni a tempo indeterminato del personale di polizia locale;

visto, in particolare, l'art. 35 -bis del D.l. 113/2018, introdotto in fase di conversione in legge, che prevede:

*“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 2016-18 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica, possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'art. 1, comma 228, della legge 28/12/2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”;*

considerato che – nel caso si applichi, per tutto il personale, il regime ordinario in materia assunzionale di cui all'art. 3 del DL 90/2014 e s.m.i. - e, pertanto, di non avvalersi dello speciale regime derogatorio di cui al D.L. 113/2018 – si ritiene di poter computare, nel budget assunzionale complessivo, anche le cessazioni intervenute nel 2018 nell'ambito del personale assegnato all'area della vigilanza, come peraltro indicato dall'A.N.C.I. con la nota operativa su assunzioni di personale di polizia locale inviata ai Comuni in data 7 gennaio 2019;

considerato di attenersi al regime ordinario in materia assunzionale ai sensi dell'art. 3 del DL 90/2014, per tutto il personale;

dato atto delle esigenze dotazionali dei servizi comunali, derivanti non solo dalle consistenti cessazioni del personale, anche determinate dall'esercizio della facoltà introdotta dal recente DL n. 4/2019, in via sperimentale per il triennio 2019-21 (cd. "Quota 100"), ma anche dal dover assicurare l'interesse pubblico al miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

considerato di procedere ad adottare il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP) 2019-2021, per la presente annualità, al fine di favorire la più ampia provvista delle risorse umane necessarie, nell'ambito della capacità assunzionale consentita dalla normativa sopra indicata e tenuto conto della esigenza di rispettare le limitazioni della spesa di personale nel valore medio del triennio 2011-13;

considerato che la capacità assunzionale 2019, determinata dal 100% del valore delle cessazioni intervenute nel 2018 (mobilità esclusa), è di **Euro 3.360.423**, mentre il valore delle cessazioni di personale dirigente nella stessa annualità (mobilità esclusa) ammonta a **Euro 377.600**;

considerato, pertanto, di poter procedere alla eventuale utilizzazione di graduatorie concorsuali vigenti presso questo ente, nel rispetto di quanto statuito dalla legge n. 145/2018 in materia di validità delle stesse, nonché al ricorso alle graduatorie pubbliche di altre amministrazioni disponibili alla relativa concessione, oltre alla previsione di pubblici concorsi, per le professionalità di cui alle decisioni assunte dalla Giunta Comunale, nn. 209, 376, 402/2018 e 34/2019, previa effettuazione delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dagli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i.;

considerato, pertanto, che i sopra citati budget normativi – in assenza di resti delle capacità assunzionali del triennio precedente – costituisce il limite per assunzioni da concorso o da scorrimento graduatorie, restando, viceversa esclusa la mobilità esterna tra enti sottoposti alle limitazioni vincolistiche in materia di assunzioni nonché le assunzioni delle categorie protette nell'ambito delle quote di legge;

visto il prospetto – costituente **l'allegato 1, parte integrante del presente provvedimento** – relativamente all'andamento della spesa netta di personale nel Comune di Livorno negli anni 2019-21, dal quale si evince - anche con riferimento alla presente annualità - il rispetto del principio di contenimento del limite di spesa, avendo riguardo al valore medio del triennio 2011-2013: **Euro 48.576.299** (per il 2019, minore spesa rispetto a tale media: **Euro 5.286.206,64**);

visti i prospetti: **allegato 2** (*Programmazione assuntiva personale anno 2019*) ed **allegato 3** (*Programmazione assuntiva area dirigenziale anno 2019*) - costituenti parte integrante del presente provvedimento;

considerato che questa Amministrazione ha perseguito, da tempo, politiche di riduzione progressiva degli organici e da ciò sono derivate misure riorganizzative dei servizi, con finalità di recupero di efficienza, efficacia ed economicità gestionale, in un'ottica di ottimizzazione complessiva della gestione delle risorse umane;

dato atto che - come per la consistenza complessiva del personale - anche la dotazione organica dirigenziale, all'interno dell'ente, si è, nel tempo, progressivamente e sostanzialmente

ridotta, stante l'affermarsi e la valorizzazione di un nuovo e diverso ruolo che la normativa assegna alle figure dirigenziali;

visti:

- il D.Lgs. 165/01 ed il D.Lgs. 75/2017;
- il D.Lgs. 150/2009 ed il D.Lgs. 74/2017;
- il D.Lgs. 23 giugno 2011, n. 118 "Disposizioni in materia di armonizzazione dei sistemi contabili e degli schemi di bilancio delle regioni, degli enti locali e dei loro organismi, a norma degli articoli 1 e 2 della legge 5 maggio 2009, n. 42" e successive modificazioni;
- il D. Lgs. 267/2000, di approvazione del Testo Unico delle Leggi sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il D. Lgs n. 126 del 10/8/2014 recante disposizioni integrative e correttive del D. Lgs. n. 118 del 23 giugno 2011 e del TUEL n. 267/2000;

visto lo Statuto del Comune di Livorno, il Regolamento di Contabilità e la disciplina in materia di reclutamento del personale presso il Comune di Livorno, approvata con delibera GC n. 307 in data 26/7/2011 e s.m.i.;

dato atto degli atti organizzativi seguenti:

- deliberazione G.C. n. 426/2016, con cui, a seguito della revoca del Direttore Generale, è stato aggiornato il modello organizzativo riguardante le competenze per materia e definiti i ruoli dei principali organi dirigenziali;
- deliberazione G.C. n. 704 del 29/12/2016, con la quale si è proceduto ad approvare la nuova organizzazione macrostrutturale dell'ente, secondo quanto risulta dall'allegato n. 1, parte integrante dello stesso atto, con cui vengono, tra l'altro, individuate le posizioni dirigenziali e le funzioni di massima di ciascuna articolazione organizzativa,; introducendo il quadro delle regole della c.d. "Organizzazione a matrice";
- deliberazione n. 118 in data 8/3/2017, con la quale la Giunta Comunale ha provveduto all'aggiornamento dell'articolazione macrostrutturale dell'ente, approvando, altresì, i principi che devono ispirare il funzionamento organizzativo ai fini dell'attuazione degli obiettivi riportati nei documenti programmatici dell'ente;
- deliberazioni GC n. 358/2017, 454/2017, 597/2017, 738/2017, 15/2018, 194/2018 e 563/2018, di approvazione del nuovo organigramma con individuazione delle relative posizioni dirigenziali e relative macrofunzioni;
- determinazioni del Segretario Generale n. 5837/2017, n. 5900/2017, n. 7106/2017, n. 9214/2017 e la più recente, n. 998 in data 11/2/2019, con le quali è stato approvato il funzionigramma di dettaglio delle diverse strutture organizzative;

vista la deliberazione G.C. n. 782 del 22/12/2017, con la quale sono state aggiornate le regole organizzative dell'Ente rappresentate nelle schede di cui agli allegati n. 1 (*"Regole applicative della nuova organizzazione macrostrutturale"*) e n. 2 (*Modello gestionale e quadro delle competenze* ") parti integranti dell'atto medesimo ;

vista la successiva delibera G.C. n. 122 in data 5/03/2018, con la quale si provvede alla parziale modifica dell'atto sopra e le successive delibere GC 337/2018 e 376/2018;

visti gli atti sindacali n. 97627/2017, 98911/2017, 105250/2017, 110636/2017, 115317/2017, 116719/2017, 118375/2017, 131093/2017, 140155/2017 e 159281/2017, 40/2018, 49/2018, 72/2018, 92/2018, 117/2018, 122/2018, 125/2018, 160/2018, 250/2018, 333/2018,

339/2018, 378/2018, 394/2018 e n. 18/2019, con cui sono stati affidati gli incarichi dirigenziali, relativamente alle strutture e competenze individuate nel nuovo organigramma e relativi procedimenti;

visto l'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 che così recita:

*“A decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18/8/2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;*

dato atto della necessità di acquisire il parere del Collegio dei Revisori contabili, ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs. 267/00 e successive norme, in materia di strumenti di programmazione economico-finanziaria;

informate le Organizzazioni Sindacali;

ravvisata la propria competenza ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. 267/00;

considerata la necessità di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. 267/00, stante l'urgenza di provvedere in merito;

visti i pareri espressi ai sensi dell'art. 49 D. Lgs. 267/2000, che costituiscono parte integrante del presente provvedimento;

con voti unanimi, espressi in forma palese, anche per quanto concerne l'immediata esecutività che si intende attribuire al presente atto

#### **D E L I B E R A:**

1) di approvare, per quanto espresso in narrativa, il **Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2019-2021 (annualità 2019)**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo per la pianificazione di personale, richiamate in premessa, nel rispetto del principio di contenimento della spesa di personale e delle restanti disposizioni normative vincolistiche in materia assunzionale, come risultante dai prospetti costituenti l' **allegato 1** (*Prospetto Spesa di Personale Netta 2019-2021*), l'**allegato 2-** (*Programmazione assuntiva personale anno 2019*) e l'**allegato 3** (*Programmazione assuntiva area dirigenziale anno 2019*) - parte integrante del presente provvedimento - indicando i seguenti processi di provvista delle risorse umane:

<b>ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO</b>
---

## **DIRIGENZA:**

Nel corso del 2018 sono cessate dal servizio n. 4 unità, a tempo indeterminato, di qualifica dirigenziale (n. 3 per pensionamento, n. 1 per mobilità volontaria ex art. 30 D.Lgs. 165/01), oltre alle cessazioni anticipate, rispetto alla scadenza del mandato amministrativo, di n. 2 unità dirigenziali a tempo determinato, ex art. 110 comma 1 TUEL 267/00.

In relazione alle previsioni di cui al recente D.L. n. 4/2019 (cd. “*Quota 100*”) hanno già presentato istanza per la risoluzione del rapporto di lavoro n. 3 dirigenti che cesseranno alla prima data possibile per la pubblica amministrazione (1 agosto 2019).

Altre unità dirigenziali risultano in possesso dei requisiti pensionistici ai sensi del D.L. n. 4/2019, ma al momento non hanno presentato l'istanza di risoluzione del rapporto.

Ne consegue un quadro estremamente critico dal punto di vista delle scoperture dotazionali dirigenziali che potrebbe - se non arginato da processi assunzionali finalizzati ad un minimo di stabilità occupazionale della struttura dirigenziale – compromettere il funzionamento organizzativo dell'ente.

Si ritiene urgente programmare – nell'ambito del budget assunzionale previsto - n. 2 procedure concorsuali pubbliche al fine di provvedere alla futura assunzione delle seguenti figure dirigenziali:

- n. 2 Dirigenti - area tecnica
- n. 1 Dirigente/Comandante Polizia Municipale

attivando, preliminarmente, le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dagli artt. 30, 34 e 34 bis D.Lgs. 165/01 e s.m.i..

## **PROFILO TECNICO – Catg. D1**

Permane la necessità di provvedere alla assunzione a tempo indeterminato di una figura di professionalità tecnica (Ingegnere) per presidiare le attività correlate al Dipartimento 1 Bis/Settore “Staff Tecnico”, secondo quanto già previsto negli atti di programmazione del fabbisogno 2018-20. Avendo già esperito, al riguardo, le dovute procedure di mobilità preventiva (volontaria ed obbligatoria) si prevede l'indizione di una futura procedura concorsuale pubblica, secondo quanto espresso con decisione GC n. 402/2018.

## **PROFILO TECNICO (INGEGNERE AMBIENTALE) – Catg. D1**

Con la precedente programmazione del fabbisogno 2018-20 è stata prevista l'assunzione di n. 1 unità di profilo Tecnico (Ingegnere Ambientale).

Avendo già esperito, al riguardo, le dovute procedure di mobilità preventiva (volontaria ed obbligatoria), si prevede l'indizione di una futura procedura concorsuale pubblica, secondo quanto espresso con decisione GC n. 402/2018.

## **PROFILO SOCIO-PEDAGOGICO (Assistente sociale) - Catg. D1**

L'esigenza di fronteggiare il significativo aumento della domanda di servizi socio-assistenziali presente nel territorio, anche per effetto dell'attuale contesto di crisi socio economica nazionale, impone il potenziamento dotazionale degli operatori – per n. 2 unità - da adibire agli interventi su anziani, famiglie e minori, marginalità, handicap.

Ai sensi della precedente delibera di programmazione del fabbisogno di personale 2018-20, è stata già esperita la procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D.Lgs. 165/01, mentre la

procedura di mobilità volontaria ex art. 30 TUPI , si è recentemente conclusa con l'approvazione di una idoneità.

Al riguardo è ancora in corso di definizione l'eventuale procedura assuntiva per mobilità volontaria. Pertanto, si prevede l'indizione di una futura procedura concorsuale pubblica, secondo quanto espresso con decisione GC n. 402/2018, una volta definita la mobilità ex art. 30 TUPI.

### **PROFILO AMMINISTRATIVO – Catg. D1**

Tale figura professionale risulta indispensabile per gestire, con competenze di natura amministrativo/giuridica, economica e contabile, le attività caratterizzate da elevate conoscenze pluri-specialistiche, con contenuto di tipo gestionale e/o direttivo e con responsabilità di risultati relativi ad importanti e diversificati processi amministrativi. Caratterizzano questo profilo una elevata complessità dei problemi da affrontare, relazioni organizzative interne ed esterne, anche con rappresentanza istituzionale.

A seguito di numerose scoperture di organico già presenti, ma anche in relazione ad imminenti processi di quiescenza di personale direttivo, si è reso necessario programmare nel 2018, il ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato, per complessive n. 5 unità.

Espletate le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dalla normativa di riferimento, a fine 2018, si è provveduto alla comunicazione inerente la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale di una prossima procedura concorsuale pubblica a n. 3 posti del profilo in questione.

Pertanto, a seguito delle novità normative di cui alla legge di bilancio 2019 (art. 1, comma 361, legge n. 145/2018) occorre ridefinire i posti a concorso, sulla base delle scoperture che si ipotizzano, in coerenza con le compatibilità normative e finanziarie.

Si programma – pertanto – l'attivazione di una procedura concorsuale pubblica, a n. 13 posti del profilo amministrativo catg. D1, in aderenza alle decisioni espresse dalla G.C. nn. 402/2018 e 34/2019.

A tale fine, sarà necessario comunque attivare procedura di mobilità esterna volontaria, ex art. 30 D.lgs. 165/01 e s.m.i, e comunicazione ex art. 34 bis D.lgs. 165/01 per l'integrazione dei posti a concorso rispetto alla previsione iniziale (dunque, per n. 10 posti).

### **PROFILO VIGILANZA – Catg. D1**

In relazione all'esigenza di rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, stanti le vacanze dotazionali del profilo, si evidenzia la necessità di provvedere all'assunzione di n. 5 unità di profilo "vigilanza" catg. D1.

Avendo già esperito, al riguardo, le dovute procedure di mobilità preventiva (volontaria ed obbligatoria) si prevede la possibilità di utilizzo di pubbliche graduatorie concorsuali, anche eventualmente di altre amministrazioni, previo accordo, ed in caso di mancata copertura la possibilità di esperire comunque una nuova procedura concorsuale, secondo quanto espresso con decisione GC n. 402/2018.

### **PROFILO TECNICO - Catg. D1**

In riferimento a prossime cessazioni dal servizio di dipendenti in possesso del profilo e categoria in questione, si rende opportuno provvedere ad attingere a graduatorie concorsuali, anche eventualmente di altre amministrazioni, previo accordo, ed in caso di mancata copertura, la possibilità di esperire comunque una nuova procedura concorsuale, per n. 6 posti di profilo "Tecnico" (Ingegnere/Architetto) catg. D1, previa effettuazione delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i..

### **PROFILO COORDINATORE PEDAGOGICO - Catg. D1**

In riferimento alle esigenze del Settore “Educazione e Politiche Giovanili”, si rende necessario provvedere al reclutamento di n. 1 unità di profilo “Coordinatore Pedagogico” catg. D1, valutando, al riguardo, sia la possibilità di utilizzo di graduatorie pubbliche vigenti presso altre amministrazioni, che l'eventualità di indire un concorso pubblico, previa effettuazione delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i..

### **PROFILO TECNICO (GEOMETRA) – Catg. C**

A seguito di scoperture di organico già presenti all'interno dei Dipartimenti 1A e 1 Bis, ma anche in relazione ad imminenti processi di quiescenza – si è reso necessario programmare il ricorso ad assunzioni a tempo indeterminato, per complessive n. 4 unità.

Espletate le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dalla normativa di riferimento, a fine 2018, si è provveduto alla comunicazione inerente la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale di una prossima procedura concorsuale pubblica a n. 4 posti del profilo in questione.

Pertanto, a seguito delle novità normative di cui alla legge di bilancio 2019 (art. 1, comma 361, legge n. 145/2018) occorre ridefinire i posti a concorso, sulla base delle scoperture che si ipotizzano, in coerenza con le compatibilità normative e finanziarie.

Si programma – pertanto – l'attivazione di una procedura concorsuale pubblica, a n. 15 posti del profilo tecnico - catg. C, in aderenza alle decisioni espresse dalla G.C. nn. 402/2018 e 34/2019.

A tale fine, sarà necessario comunque attivare procedura di mobilità esterna volontaria, ex art. 30 D.lgs. 165/01 e s.m.i., e comunicazione ex art. 34 bis D.lgs. 165/01 per l'integrazione dei posti a concorso rispetto alla previsione iniziale (dunque, per n.11 posti).

### **PROFILO TECNICO (PERITO) - Catg. C**

Sono presenti nell'ambito dell'area tecnica esigenze di reclutamento di n. 4 unità di profilo tecnico - perito (n. 2 unità elettrotecnici e n. 2 meccanici e termotecnici, catg. C1), per le quali si ritiene necessario provvedere ad attivare procedure di mobilità ex art. 30 D.Lgs. 165/01 (tra enti sottoposti a vincoli).

### **PROFILO AMMINISTRATIVO – Catg. C**

In riferimento alla esigenza di supportare le diverse strutture organizzative dell'ente in ragione delle numerose cessazioni dal servizio verificatesi ed al fine di rendere la funzionalità ed operatività dei servizi stessi, si è reso necessario programmare il reclutamento – nel corso del 2018 - di n. 3 unità di profilo “amministrativo” catg. C.

Espletate le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dalla normativa di riferimento, a fine 2018, si è provveduto alla comunicazione inerente la pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale di una procedura concorsuale pubblica a n. 3 posti del profilo in questione.

Pertanto, a seguito delle novità normative di cui alla legge di bilancio 2019 (art. 1, comma 361, legge n. 145/2018) occorre ridefinire i posti a concorso, sulla base delle scoperture che si ipotizzano, in coerenza con le compatibilità normative e finanziarie.

Pertanto, si è provveduto ad indire una procedura concorsuale pubblica, a n. 3 posti, elevabili a n. 29 o superiore numero, una volta appostate le relative risorse di bilancio e previo esperimento delle procedure di mobilità ex artt. 30,34 e 34 bis del D.Lgs 165/2001.

Si ritiene - con la presente programmazione del fabbisogno - di stabilire in 31 i posti a concorso.

Occorre, pertanto, provvedere ad esperire le procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dalla vigente normativa per l'integrazione dei posti rispetto alla previsione iniziale (dunque, relativamente a 28 posti) - in aderenza alle decisioni espresse dalla G.C. nn. 402/2018 e 34/2019.

### **PROFILO AMMINISTRATIVO (GRAFICO) – Catg. C**

Permane la necessità di provvedere alla assunzione a tempo indeterminato della figura professionale in questione.

Avendo già esperito, al riguardo, le dovute procedure di mobilità preventiva (volontaria ed obbligatoria) si prevede l'indizione di una futura procedura concorsuale pubblica, a n. 1 posto di profilo "amministrativo" (grafico/tipografo) catg. C, secondo quanto espresso con decisione GC n. 402/2018.

### **PROFILO VIGILANZA – Catg. C**

In relazione all'esigenza di rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana, si evidenzia la necessità di provvedere all'assunzione di n. 7 unità di profilo "vigilanza", attingendo alla graduatoria pubblica concorsuale, vigente presso questo ente, previa effettuazione delle procedure in materia di mobilità volontaria ed obbligatoria, ai sensi degli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

### **PROGETTO "Polizia Municipale di Prossimità": PROFILO VIGILANZA – Catg. C**

La Regione Toscana, con delibera G.R.T. n. 169 in data 18/2/2019, ha previsto il finanziamento, per un periodo di tre anni (2019-21), di progetti presentati dai Comuni Toscani finalizzati all'incremento della presenza della Polizia Municipale sul territorio urbano.

Per il Comune di Livorno, il rapporto prot.n. 30132 in data 26/2/2019 del Settore "Polizia Municipale, Protezione Civile e Sicurezza del Cittadino, Tutela Animale" evidenzia la possibilità di presentare lo specifico progetto alla Regione Toscana, finalizzato al reclutamento a tempo indeterminato di n. 6 unità, con l'impegno da parte dell'ente a garantire la prosecuzione del progetto anche per i due anni successivi al periodo di finanziamento regionale.

Con decisione n. 79 in data 26/2/2019, la Giunta Comunale ha, quindi, dato mandato al Settore proponente, di concerto con il Settore "Indirizzo, Organizzazione e Controllo", di predisporre lo specifico progetto nel rispetto dei termini di presentazione previsti dalla Regione Toscana.

Al riguardo, si intende procedere alle assunzioni previste, una volta approvato il progetto, attingendo alla graduatoria pubblica concorsuale, vigente presso questo ente per il profilo "vigilanza" catg. C, previa effettuazione delle procedure in materia di mobilità volontaria ed obbligatoria, ai sensi degli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i.

### **PROFILO INSEGNANTE SERVIZI SCOLASTICI PRIMA INFANZIA - Catg. C**

Si prevede l'assunzione di n. 1 unità del profilo predetto, attingendo alla vigente graduatoria di concorso pubblico approvata nel corso del 2018, previa effettuazione delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria previste dagli artt. 30 e 34 bis del D.Lgs. 165/01 e s.m.i.;

### **CATEGORIE PROTETTE**

Al momento non si rilevano vacanze di organico di personale appartenente a categorie tutelate ai sensi della legge n. 68/99, risultando coperta la quota di obbligo a carico dell'Amministrazione Comunale. In relazione ad eventuali successive scoperture dotazionali della quota d'obbligo, saranno necessariamente approntati i provvedimenti finalizzati a corrispondere a quanto previsto dalla normativa di riferimento, ivi comprese le eventuali procedure assuntive di cui alla legge 29/3/1985, n. 113: "Aggiornamento della disciplina del collocamento al lavoro de del rapporto di lavoro dei centralinisti non vedenti" (eventualmente, per n. 1 unità, catg. B1, previe valutazioni

organizzative e strutturali del centralino comunale) , secondo quanto indicato con la decisione G.C. n. 402/2018.

### **PROCEDURE DI MOBILITA' ESTERNA E PER INTERSCAMBIO**

Dal dettato dell'art. 30 del D.Lgs. 165/01 si ricavano i principi in materia di mobilità tra P.A.:

- la possibilità di ricoprire posti vacanti in organico mediante passaggio diretto di dipendenti appartenenti a una qualifica corrispondente e in servizio presso altre amministrazioni, che facciano domanda di trasferimento, previo assenso dell'amministrazione di appartenenza;
- le amministrazioni, fissando preventivamente i requisiti e le competenze professionali richieste, pubblicano sul proprio sito istituzionale, per un periodo pari almeno a trenta giorni, un bando in cui sono indicati i posti che intendono ricoprire attraverso passaggio diretto di personale di altre amministrazioni, con indicazione dei requisiti da possedere;
- per agevolare le procedure di mobilità, la Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della funzione pubblica ha istituito un portale finalizzato all'incontro tra la domanda e l'offerta di mobilità;
- prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, le Amministrazioni devono attivare le procedure di mobilità esterna, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, 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;
- il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria;
- le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione, possono utilizzare, in assegnazione temporanea, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia.

La mobilità esterna tra amministrazioni sottoposte a disciplina limitativa rappresenta, dunque, modalità di trasferimento che non genera variazione della spesa complessiva, ovvero rappresenta operazione neutra per la finanza pubblica, secondo gli indirizzi contenuti nelle circolari del Dipartimento per la Funzione Pubblica (n. 4/2008 - n. 11786/2011) e che la neutralità della spesa si intende garantita solo ove avvenga tra amministrazioni entrambe sottoposte a vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato (in tal caso, infatti, la mobilità non è qualificabile come assunzione da parte dell'amministrazione ricevente, né come cessazione da parte dell'ente cedente), come, tra l'altro, ribadito dalle Sezioni Riunite della Corte dei Conti in sede di controllo (delibera n. 59/CONTR/2010) nonché da deliberazioni assunte dalla magistratura contabile (cfr. CdC Sezione di Controllo per la Regione Sicilia, parere n. 119/2015 - CdC Sezione di Controllo per la Lombardia, parere n. 85/2015).

Pertanto, è possibile dar seguito alla modalità di provvista delle risorse umane sopra indicata per tutti i profili professionali sopra specificati, previamente alla indizione di ogni procedura di reclutamento concorsuale e preliminarmente allo scorrimento della graduatoria di idonei dei concorsi.

Al fine di razionalizzare ed ottimizzare l'impiego delle risorse umane, possono essere attivate anche eventuali procedure di mobilità esterna volontaria ai sensi dell'art. 30 D.Lgs. 165/01, di tipo *compensativo*, richieste dal personale, con soluzioni di interscambio e previo accordo tra Amministrazioni pubbliche comunque soggette a limitazioni assunzionali, a parità di inquadramento giuridico dei dipendenti coinvolti.

Le suddette procedure di mobilità per *interscambio o compensazione*, consentite nell'attuale ordinamento anche tra comparti diversi, in ragione del rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza, dovranno essere precedute da un interpellato interno finalizzato a verificare l'eventuale contestuale interesse alla mobilità di altri dipendenti da sottoporre a valutazione (così, la nota tecnica esplicativa, in data 27/3/2015, della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica UORCC.PA in materia di disposizioni di cui all'art. 1 commi 418-430 della legge di stabilità 2015).

## RAPPORTI DI LAVORO FLESSIBILE

La norma di riferimento in materia di rapporti di lavoro flessibile, con particolare riguardo agli aspetti di contenimento della relativa spesa, è costituita dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, norma nel tempo più volte modificata:

*“A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli artt. 62,63 e 64 del D.Lgs. 30/7/1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'art. 70, c.4, D.Lgs.165/01 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli art.7, comma 6, e 36 D.Lgs. 165/01, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'art. 70 comma 1 lett. d) D.Lgs. 276/2003, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'art. 36 D.Lgs. 118/2011, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'art. 70, comma 1, D.Lgs. 276/2003. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al D.Lgs. 267/00. Per il comparto scuola e per quello delle istituzioni di alta formazione e specializzazione artistica e musicale trovano applicazione le specifiche disposizioni di settore. Resta fermo quanto previsto dall'art. 1, comma 188, della legge n. 266/2005. Per gli enti di ricerca resta fermo, altresì, quanto previsto dal comma 187 dell'art. 1 della medesima legge n. 266/2005, e successive modificazioni. Al fine di*

*assicurare la continuità dell'attività di vigilanza sui concessionari della rete autostradale, ai sensi dell'art. 11, comma 5, secondo periodo, del D.L. n. 216/2011, il presente comma non si applica altresì, nei limiti di cinquanta unità di personale, al Ministero delle infrastrutture e dei trasporti esclusivamente per lo svolgimento della predetta attività; alla copertura del relativo onere si provvede mediante l'attivazione della procedura per l'individuazione delle risorse di cui all'art. 25, comma 2, del D.L. n. 69/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 98/2013. Alle minori economie pari a 27 milioni di euro a decorrere dall'anno 2011 derivanti dall'esclusione degli enti di ricerca dall'applicazione delle disposizioni del presente comma, si provvede mediante utilizzo di quota parte delle maggiori entrate derivanti dall'art. 38, commi 13-bis e seguenti. Il presente comma non si applica alla struttura di missione di cui all'art. 163, comma 3, lettera a), del D.Lgs. 163/2006. Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009”.*

Pertanto, agli enti locali – come il Comune di Livorno – che hanno rispettato l’obbligo di riduzione della spesa di personale previsto dall’art. 1 comma 557 e segg della legge n. 296/2006, non si applicano le limitazioni previste dalla normativa sopra indicata, ma il solo limite della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009 (totale importo impegnato in tale annualità: Euro 2.490.983,18).

Sono riconducibili a tale spesa le forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell’impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti, per corrispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, secondo quanto previsto dall’art. 36 D.Lgs. 165/01 “Utilizzo di contratti di lavoro flessibile” e successive norme tra cui il D. Lgs. 15/6/2015, n, 81: “Disciplina dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell’art. 1, comma 7, della legge 10/12/2014, n. 183”.

Nel rispetto del limite normativo sopra individuato, degli ulteriori vincoli posti dalla legislazione vigente ai rapporti flessibili e coerentemente alle risorse finanziarie appositamente stanziare, sono utilizzati gli strumenti offerti dalla normativa per l’utilizzo di personale in somministrazione - solo con riferimento ai profili educativi 0-6 - e con rapporto a tempo determinato, limitando, in ogni caso, il ricorso, dovutamente, alle esigenze di personale, temporanee ed eccezionali, non fronteggiabili con le risorse interne, comunque, interessate, negli anni recenti, da significativi processi di compressione degli organici e di conseguente razionalizzazione organizzativa.

L’Amministrazione Comunale potrà ulteriormente valutare, in linea con le prescrizioni legislative vigenti, il ricorso ad assunzioni di personale, con rapporto subordinato, a tempo determinato, per i diversi profili, ove ritenuto maggiormente aderente agli indirizzi dell’ente e per ragioni di opportunità amministrativa correlata a singole casistiche che si verificassero.

A tale riguardo, potrà farsi ricorso a graduatorie concorsuali vigenti presso l’ente o, in alternativa, a graduatorie pubbliche rese disponibili da altre Amministrazioni Pubbliche in conformità ai principi giuridico normativi in materia, anche mediante l’approvazione di convenzioni con altri enti per la regolazione del relativo utilizzo.

### **Le modalità di selezione della funzione educativa a tempo determinato**

Sulla base delle necessità evidenziate dal competente Settore Educazione, Istruzione e Politiche Giovanili e con la finalità di assicurare il mantenimento del livello qualitativo dei servizi interessati, in relazione alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2017-19 (GC 212/2017 e

s.m.i.) e con determinazione del Dirigente del Settore “Organizzazione, Personale e Controllo”, n.5001 in data 19/06/2017, si è provveduto ad avviare la procedura per la conclusione di un accordo quadro, come definito ai sensi dell’art. 54, comma 3, del D.Lgs. 18 aprile 2016 n. 50 e s.m.i., di durata pari agli anni scolastici 2017-2018 e 2018-2019, al fine di individuare un'Agenzia per il lavoro, alla quale affidare il servizio di somministrazione di lavoro a tempo determinato a favore del Comune di Livorno, ai sensi degli artt. 30 e seguenti del D.Lgs. 81/2015, mediante l'eventuale successiva conclusione di singoli contratti di somministrazione di lavoratori a tempo determinato, per i seguenti profili professionali:

“*Insegnante Servizi Scol. P.I.*” cat. C“ ed  
 “*Educatore Servizi Educativo Scolastici*” cat. C.

Il ricorso al contratto di somministrazione lavoro temporaneo risulta motivato dalle esigenze sotto specificate:

- integrazione organico per sperimentazione • sezione ad orario ridotto;
- integrazione organico per attività didattica di sostegno;
- integrazione organico nelle more di ridefinizione assetto servizi
- sostituzioni per:
- assenza maternità – malattia - aspettative per maternità e per motivi personali – congedi - per dichiarazione di temporanea inidoneità allo svolgimento della mansione - per dipendenti dichiarate inidonee allo svolgimento delle mansioni, in attesa di modifica profilo e nelle more di ridefinizione assetto servizi – per dimissioni rassegnate, con conservazione del posto - da parte dei dipendenti a tempo indeterminato, titolari.

A seguito dello svolgimento della relativa gara aperta, l'impresa RANSTAD ITALIA S.p.A è stata proposta quale soggetto aggiudicatario del servizio di somministrazione lavoro a tempo determinato per i profili educativi, ai sensi degli artt. 32 e 33 del D.Lgs. n. 50/2016 e s.m.i.. (determina Dirigente ad interim Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, n. 7004 del 31/8/2017).

Al riguardo, si procederà - anticipatamente rispetto al termine dell'a.s. 2018-19 - alla ripetizione del contratto di somministrazione – secondo quanto previsto dall'art. 63, comma 5, del D,lgs 50/2016 e s.m.i.,- per un ulteriore biennio, ai sensi di quanto previsto dall'art. 2 del capitolato speciale, approvato con determina dirigenziale n. 5001/2017.

Riportiamo, di seguito, il quadro delle esigenze di lavoro flessibile, gestito dal Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo, per il 2019:

Tipologia	Esigenze	Unita	Profilo	Scadenza
<b>Contratto di Somministrazione</b>	Servizi Educativi	n. 47 unità al mese di febbraio 2019	Insegnanti/Educatori	a.s. 2018-19 con previsione di ripetizione per un ulteriore biennio
<b>Tempo determinato</b>				

	Servizi Sociali	N. 1	Socio Pedagogico	16/7/2019 salvo proroga
	Emergenza Alluvione	N. 1	Amministrativo	31/12/2019 salvo proroga
	Progetto SIA	N. 1 + n. 1 unità in corso reclutamento	Amministrativo	31/12/19
	Progetto SIA	N. 3	Socio Pedagogico	31/12/19
Art. 90 TUEL	Portavoce del Sindaco	N. 1	Amministrativo	Mandato del Sindaco
Art 90 TUEL	Supporto per l'elaborazione delle strategie di comunicazione digitale connesse ai rapporti di carattere politico-istituzionale con gli organi di informazione	N. 1	Amministrativo	Mandato del Sindaco
Art.110-c.1 TUEL	Edilizia Privata e SUAP	1	Dirigente	Mandato del Sindaco
Art.110-c.1 TUEL	Settore Impianti e Manutenzioni	1	Dirigente	Mandato del Sindaco
Art.110-c.1 TUEL	Settore Avvocatura	1	Dirigente	Mandato del Sindaco
Art.110-c.1 TUEL	Settore Programmazione ed attuazione DUP/PEG/PDO	1	Dirigente	Mandato del Sindaco

Art.110-c.1 TUEL	Settore Indirizzo, Organizzazione e Controllo	1	Dirigente	Mandato del Sindaco
------------------	---	---	-----------	---------------------

In aggiunta al quadro di assunzioni flessibili – ai sensi della programmazione di cui all'atto GC 224/2018 – sono state definite le ulteriori selezioni per reclutamento a tempo determinato di alte specializzazioni, catg. D, ai sensi dell'art. 110, comma 2, TUEL 267/00 ed attualmente sono in servizio, sino al termine del mandato amministrativo, le seguenti professionalità:

- n.1 Tecnico/Ingegnere Strutturista
- n. 1 Direttore Scientifico dei Musei

### **Contratti formazione lavoro**

I contratti di formazione lavoro sono previsti dall'art.36. comma 2, del d.lgs. n.165/2001, disponendo che "2. *Le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonche' avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle altre leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalita' in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche.*" .

L'istituto del Contratto di Formazione Lavoro, di seguito Cfl, è disciplinato dall'art.3 del d.l. 726/1984, convertito con modifiche dalla legge n.863/1984, dalla legge n.451/1994 di conversione del d.l. n.299/1994, in particolare l'art.16, dall'art.8 della legge n.407/1990, art.15 della legge 196/1997.

I CFL hanno natura di contratti a tempo determinato: dunque la prima verifica da effettuare è la capacità assunzionale rispetto al vincolo assunzioni a tempo flessibile ex art.9, c. 28, D.L. n. 78/2010 (vedi anche Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015), ovvero il vincolo del 100% della spesa sostenuta a tale titolo nel 2009, in quanto il Comune di Livorno risulta in regola "con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296". Tale soglia annua è (normativamente) determinata in Euro 2.490.983,18.

**L'Amministrazione Comunale ritiene una opportunità interessante l'attuazione dello strumento, ritenendo necessario attivare una serie di preliminari verifiche specifiche, in particolare per la quantificazione dei posti che è possibile assumere, coerentemente alle disponibilità finanziarie e di budget giuridico.normativo in materia di rapporti flessibili per la presente annualità.**

Secondo profilo da verificare investe il vincolo complessivo della spesa del personale nel 2019, che andrà computato programmando anche le cessazioni.

Ulteriore vincolo dei tempi determinati è prescritto dall'art.19 e ss. del dlgs. n.81/2015, in forza del rinvio contenuto nell'art.36, comma 2, del dlgs n.165/2001. Al di là di alcune prescrizioni, è da segnalare quanto contenuto nell'art.23, secondo cui "1. *Salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unita' superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5.*";

L'istituto può riguardare esclusivamente candidati di età non superiore ad anni 32, ai sensi dell'art.16, c.1, del dl 299/1994, citato.

La durata massima del contratto di formazione e lavoro non può superare i ventiquattro mesi (sia per la categoria C che per la D).

I contratti di cui alla lettera a), numeri 1) e 2), del comma 2 dell'art. 16 cit. devono prevedere rispettivamente almeno ottanta e centotrenta ore di formazione da effettuarsi in luogo della prestazione lavorativa. Dovrà dunque prevedersi una formazione interna nell'ambito del progetto di Cfl.

Ai Cfl si applica la disciplina generale in materia di pubblico impiego e rapporto di lavoro "contrattualizzato". Dunque, dovrà procedersi alla stipula di un contratto di lavoro a tempo determinato, con le finalità di formazione dedotte nel progetto di cui si dirà in seguito.

Al termine del contratto, l'art.3 del DL 726/1984, a cui fa rinvio l'art.16 del dl 299/1994, dispone che *"11. Il rapporto di formazione e lavoro nel corso del suo svolgimento puo' essere convertito in rapporto a tempo indeterminato, ferma restando l'utilizzazione del lavoratore in attivita' corrispondenti alla formazione conseguita. In questo caso continuano a trovare applicazione i commi 6 e 10 fino alla scadenza del termine originariamente previsto dal contratto di formazione e lavoro.*

Il comma 12 dispone: *"I lavoratori che abbiano svolto attivita' di formazione e lavoro entro dodici mesi dalla cessazione del rapporto possono essere assunti a tempo indeterminato, dal medesimo o da altro datore di lavoro, con richiesta nominativa per l'espletamento di attivita' corrispondenti alla formazione conseguita. Qualora il lavoratore sia assunto, entro i limiti di tempo fissati dal presente comma, dal medesimo datore di lavoro, il periodo di formazione e' computato nell'anzianita' di servizio. La commissione regionale per l'impiego, tenendo conto delle particolari condizioni del mercato nonche' delle caratteristiche della formazione conseguita, puo' elevare il predetto limite fino ad un massimo di trentasei mesi."*

### **Assunzioni stagionali Polizia Locale**

Si prevede la possibilità di attivare di n. 15 rapporti di lavoro a tempo determinato con profilo "Vigilanza" Cat. C.1, per fronteggiare l'aumento dei servizi, con particolare riguardo allo svolgimento di progetti connessi alle funzioni del Corpo, di manifestazioni ed eventi concentrati soprattutto nel periodo estivo (periodo: 1 giugno – 31 ottobre 2019).

Le suddette assunzioni sono finanziate ai sensi dell'art. 208 del D.Lgs. n. 285/1992 (*Codice della Strada*), ovvero con i proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice stesso.

L'art. 208 del D.Lgs. 285/1992, al comma 4, stabilisce che una quota, pari al 50% dei proventi delle sanzioni amministrative pecuniarie, per le violazioni previste dal codice della strada, accertate da operatori degli enti territoriali, debba necessariamente essere destinata ad alcune finalità, specificamente individuate, connesse al miglioramento della sicurezza stradale.

Il successivo comma 5-bis, tra le possibili destinazioni della quota vincolata, individua le "assunzioni stagionali a progetto nelle forme di contratti a tempo determinato e a forme flessibili di lavoro, ovvero al finanziamento di progetti di potenziamento dei servizi di controllo finalizzati alla sicurezza urbana ed alla sicurezza stradale".

### **Assunzioni a tempo determinato per corrispondere ad esigenze straordinarie**

Si fa, in ogni caso, riserva di attivare eventuali assunzioni con rapporto di lavoro subordinato, a tempo determinato, per i profili amministrativo, tecnico, sociale, vigilanza, al verificarsi delle esigenze di operatività e funzionalità dei servizi comunali, delle condizioni previste dalla vigente normativa per il ricorso ai rapporti di lavoro flessibile e nell'ambito delle possibilità di spesa del bilancio in corso, compatibilmente ai limiti previsti dal citato art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e successiva legge di conversione.

## Incarico dirigenziale ex art. 110 comma 1 TUEL 267/00

A seguito della indicazione espressa dal Sig. Sindaco - con nota prot.n. 1944/2019 - in relazione all'esigenza di provvedere alla copertura del ruolo di **Dirigente del Settore "Infrastrutture stradali e spazi aperti"**, stante l'imminente procedura di mobilità volontaria in uscita, ex art. 30 D.Lgs. 165/01 e s.m.i., dell'attuale Dirigente Tecnico Responsabile anche del Dipartimento 1BIS - emerge la necessità di provvedere, in considerazione dell'impossibilità di rinvenire, nei ruoli dirigenziali interni, le professionalità da destinare a tale ambito, all'affidamento di tale incarico ad esito di procedura selettiva prevista dalla normativa vigente, finalizzata a reperire le migliori professionalità, in possesso di specifica esperienza e preparazione negli ambiti di interesse, con il conferimento, a tempo determinato, di incarico ex art. 110, comma 1, TUEL 267/00, evitando di attivare, in questa fase del mandato amministrativo, voci stabili di spesa, con particolare riferimento a settori di intervento strategico.

Pertanto, si intende programmare una urgente selezione pubblica, sulla base della normativa in questione e nel rispetto dei limiti percentuali di cui alla normativa di riferimento, per il successivo reclutamento a tempo determinato, sino al termine del mandato amministrativo, della figura professionale che segue:

- *Dirigente Settore "Infrastrutture stradali e spazi aperti" - QUD*

A seguito della integrazione operata, con l'atto G.C. 463 in data 19/11/2014, all'art. 24 "*Dirigenti ed figure di alta specializzazione a termine*" dell'attuale disciplina dell'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi -Norme sul reclutamento del personale, approvata con delibera G.C. n. 307 in data 26/7/2011 e s.m.i., il comma 1 *ter* attualmente definisce, per i posti di qualifica dirigenziale, la quota del 30% dei posti istituiti nella dotazione organica, quale tetto massimo per l'attribuzione di contratti a tempo determinato, ai sensi dell'art. 110, comma 1, TUEL 267/00 (dunque, risulta di n. 6 unità il contingente massimo di dirigenti a tempo determinato presso questo Ente, pari alla quota del 30% della dotazione complessiva dirigenziale).

Al fine predetto, si rileva che tale modalità di reclutamento, finalizzata a reperire le migliori professionalità in possesso di specifica esperienza e preparazione negli ambiti di interesse, evita di attivare voci stabili di spesa che irrigidiscono la spesa di personale, a scapito della maggiore flessibilità organizzativa, funzionale alla presente fase del mandato amministrativo.

In merito, si confermano le caratteristiche e principali requisiti da possedere, ed in specifico, l'opportunità che la professionalità sia selezionata tra persone di particolare capacità ed in possesso della necessaria esperienza provenienti dal settore pubblico, al fine di garantire la scelta del soggetto più qualificato a portare avanti gli obiettivi di fine mandato di questa Amministrazione, oltre alle attività di pertinenza di cui al funzionigramma di dettaglio di tale articolazione organizzativa, come di recente specificate nella determinazione del Segretario Generale, n. 998 in data 11/2/2019.

La procedura selettiva potrà svolgersi sulla base dell'avviso pubblico, della relativa forma di pubblicità e di tutte le procedure conseguenti, di competenza dell'organo gestionale in materia di selezioni del personale, a garanzia della tempestiva realizzazione di tutte le condizioni propedeutiche al perseguimento di livelli ottimali di attuazione degli obiettivi di mandato.

Con riferimento alle procedure di selezione da attivare, per la giurisprudenza amministrativa, il ricorso a procedure selettive di tipo concorsuale, per la scelta dei soggetti cui conferire incarichi ai sensi dell'articolo 110 del D.Lgs. n. 267/2000, costituisce un principio di carattere generale.

La sentenza della prima Sezione del TAR Umbria, n. 494 del 10/6/2016, indica che secondo orientamento diffuso della giurisprudenza amministrativa di prime cure, l'art. 110 del TUEL, nel consentire agli enti locali di affidare incarichi di responsabilità dirigenziale con contratti a tempo determinato, non li esonera dallo svolgere procedure concorsuali; ancora, la sentenza della seconda

Sezione del TAR Lecce, n. 3661 del 21 dicembre 2015, ha affermato, sulla stessa falsariga, che le assunzioni a tempo determinato di dirigenti e responsabili sulla base dell'articolo 110 del D.Lgs n. 267/2000 devono essere effettuate ricorrendo a procedure selettive basate sul rispetto dei principi generali dei concorsi pubblici talchè esse possano essere definibili come paraconcorsuali. Quindi, non è sufficiente che la scelta da parte del Sindaco non avvenga sulla base del rapporto fiduciario: occorre che l'ente si sia dato in via preventiva dei criteri di scelta che escludano spazi di apprezzamento discrezionale.

In sostanza, si può procedere a *“svolgere procedure le quali, pur inassimilabili a un concorso pubblico in senso stretto, hanno comunque una valenza para – concorsuale”*.

I criteri che l'ente si deve dare in via preventiva devono essere *“concreti e puntuali”*.

La Corte di Cassazione, Sezioni Unite, con la recente ordinanza n. 21600 del 4/9/2018, è tornata ad occuparsi della natura delle procedure per il conferimento di incarichi dirigenziali esterni ex art. 110 TUEL 267/00: si ribadisce che tali procedure selettive, per il conferimento di un incarico dirigenziale esterno, non possono essere considerate di carattere concorsuale, *“in mancanza della previsione della nomina di una commissione esaminatrice, dello svolgimento di prove selettive con formazione di graduatoria finale e individuazione del candidato vincitore, e connotandosi la scelta del dirigente per il suo carattere essenzialmente fiduciario ad opera del sindaco nell'ambito di un elenco di soggetti ritenuti idonei dal Segretario comunale sulla base di requisiti di professionalità”*.

La Corte di Cassazione conferma, pertanto, il carattere di specialità delle procedure ex art. 110 del TUEL, già affermato in modo univoco dal Consiglio di Stato.

Secondo il Consiglio di Stato, la selezione dei dirigenti ex art. 110 del TUEL ha natura di specialità; la procedura selettiva non ha carattere concorsuale ma si sostanzia in una selezione pubblica volta ad accertare in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.

Per quanto rivestita di forme atte a garantirne la pubblicità, massima partecipazione e selezione dei candidati, la procedura in questione non ha carattere del concorso pubblico, ma è finalizzata ad accertare, tra coloro che hanno presentato domanda, quale sia il profilo professionale maggiormente rispondente alle esigenze di copertura dell'incarico dirigenziale. L'individuazione del soggetto cui conferire l'incarico costituisce l'esito di una valutazione di carattere discrezionale che rimette all'amministrazione la scelta finale, del tutto fiduciaria, del candidato da collocare in posizione di vertice.

La spesa per il personale dirigenziale assunto ai sensi della normativa predetta non è computabile nel limite di spesa per lavoro flessibile; tale spesa è analogamente scomputata nel valore di spesa a tale titolo sostenuta nel 2009, annualità che si pone come confronto per la determinazione del tetto di spesa possibile.

#### **LINEE DI INDIRIZZO PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE 2020-21**

Le proposte relative alla programmazione assunzionale, riferita agli esercizi 2020 e 2021, possono costituire *linee generali di indirizzo*, rispetto a scenari di riferimento annualmente soggetti a verifiche di concreta fattibilità operativa in ragione sia dell'evoluzione normativa in corso, sia dei vincoli dettati dalla stabilizzazione finanziaria che delle conseguenti scelte macro-organizzative dell'Ente, in rapporto alle indifferibili esigenze di revisione della spesa e delle priorità di mandato amministrativo.

Le variabili che potranno, infatti, intervenire, a seguito dell'evoluzione del momento politico-amministrativo-economico, rendono estremamente difficoltosa un'attività programmatoria di valenza anche solo annuale, stante la dinamica degli interventi governativi in materia di finanza pubblica.

Risultano, peraltro, da considerare – ai fini della declinazione della programmazione del fabbisogno di personale a tempo indeterminato, per le annualità 2020 me 2021 - le variabili correlate alla necessaria compatibilità del piano assuntivo con il quadro normativo e di spesa dedicata.

Peraltro, in un quadro di accentuato esodo per pensionamento anticipato (vedasi al riguardo il DL n. 4/2019 in materia di cd “quota 100”) e di processi comunque di risoluzione del rapporto in relazione ad un personale - in generale nella pubblica amministrazione - mediante di età elevata, costituisce elemento positivo, a livello normativo, il ripristino della capacità di assunzione di tutti gli enti locali al 100% del valore del personale cessato nell'annualità precedente.

Fatte le premesse sopraindicate, si riporta una previsione - di massima - di proposte assuntive per le annualità 2020 e 2021:

**IPOTESI ANNO 2020**

Unità	Profilo	Cat.
1	Coordinatore Pedagogico	D1
5	Tecnici	D1
5	Amministrativi	D1
5	Vigilanza	C
5	Amministrativi	C
5	Tecnici	C
1	Insegnanti Serv. Scol. p.i.	C
<b>27</b>	<b>Totale</b>	

**IPOTESI ANNO 2021**

Unità	Profilo	Cat.
1	Socio/pedagogico	D1
3	Tecnici	D1
5	Amministrativi	D1
1	Insegn. Serv. Scol. P.Infanzia	C
5	Tecnici	C
5	Vigilanza	C
5	Amministrativi	C

- 2) di riservarsi di provvedere, con successivo atto deliberativo, alla rimodulazione della dotazione organica comunale ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. 165/01 e s.m.i., sulla base dei fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall' articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;
- 3) di riservarsi di provvedere ad eventuali successive modifiche del Piano Triennale del fabbisogno di personale, approvato con il presente atto, qualora si verificassero nuove esigenze, in particolare, con riguardo agli obiettivi di mandato amministrativo od un mutato quadro normativo, finanziario ed organizzativo, relativamente al triennio di riferimento;
- 4) di dare atto che la spesa relativa al presente PTFP, complessivamente ammontante, per il 2019, ad **Euro 514.665,00** risulta coerente con gli stanziamenti dei capitoli di spesa di personale a valere sul bilancio di previsione finanziario 2019-21, approvato con atto C.C. n. 41/2019, e del relativo Piano Esecutivo di Gestione (PEG) 2019-21, approvato con delibera GC n. 183 in data 12/03/2019, tenuto conto delle poste finanziarie dedicate specificamente al piano assuntivo e della rilevazione di economie per impreviste cessazioni di personale, determinate dal recente D.L. n. 4/2019 ed altre norme in materia di pensionamento anticipato e trova copertura finanziaria come segue:
- per **€.42.054,00**, relativamente alla spesa relativa alla programmazione dell'area dirigenziale a saldo positivo a seguito delle cessazioni di n.3 Dirigenti che porteranno un economia €.69.945;
  - per **€.100.000,00**, dagli appositi capitoli dedicati al piano assuntivo 1817/1 e 1817/2;
  - per **€.182.818,00**, dalle economie per n.15 cessazioni impreviste (**Allegato A) parte non integrante del presente atto**);
  - per **€. 189.793,00**, con riferimento ad alcune delle assunzioni, già previste dagli atti di programmazione del fabbisogno dell'annualità 2018 e riproposte con il presente atto, per le quali era stata stanziata, nei capitoli nell'ambito delle missioni e programmi, una spesa annua complessiva 2019 quantificata in €.654.586 (**Allegato B) parte non integrante del presente atto**);
- 5) di dare atto che la spesa annua a regime delle assunzioni previste con il presente atto trova copertura nei bilanci successivi, nel rispetto anche dei vincoli di riduzione della spesa di personale, in virtù delle cessazioni dal servizio previste negli anni a venire;
- 6) di dare atto dell'esigenza di provvedere, da parte dei competenti uffici, ad un costante monitoraggio e razionalizzazione della spesa di personale, in relazione alle dinamiche del turn-over e della evoluzione delle politiche di bilancio comunale;
- 7) di dare atto della competenza degli appositi organi di gestione, relativamente alla effettuazione di tutti gli adempimenti inerenti il presente atto;
- 8) di dare atto che il presente Piano Triennale del Fabbisogno 2019-21 costituisce aggiornamento della parte 2 della Sezione Operativa del DUP 2019-21 in materia di programmazione del fabbisogno di personale, incaricando gli uffici competenti di provvedere in merito;

9) di comunicare, ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/01 e s.m.i. il Piano del fabbisogno PTFP al Sistema Conoscitivo del personale dipendente delle amministrazioni pubbliche (SICO), entro 30 giorni dalla sua adozione;

di dichiarare il presente provvedimento, con separata ed unanime votazione, immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. 267/2000.

Letto, approvato e sottoscritto con firma digitale:

Il Segretario Generale  
Dr. Alberto Bignone

La Vice Sindaco  
Stella Sorgente