

## ALLEGATO C

INTEGRAZIONE IN TERMINI DI MAGGIOR DETTAGLIO AL "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - ANNI 2019-2020-2021 – ANNO 2019 STRALCIO. ..." APPROVATO CON DELIBERAZIONE N. 214 DEL 14.12.2018 LIMITATAMENTE ALL'ASSETTO DELLA DIRIGENZA ED IN CONSEGUENZA DEL PROGRAMMA DI RIORGANIZZAZIONE DI CUI AL PRECEDENTE ALLEGATO A.

Richiamato il provvedimento:

**G.C. 14.12.2018 n. 214 di I.D.** di approvazione del "Piano Triennale dei Fabbisogni anni 2019-2020-2021. Anno 2019 Stralcio..." dove al punto 5.4.A) TEMPO DETERMINATO / CO.CO.CO si legge:

"Si valuta pertanto opportuno - come già previsto anche nel precedente Piano triennale dei fabbisogni 2018-2020 - sia per l'anno 2019, **che per gli anni 2020 e 2021** - contemperando l'esigenza del contenimento della spesa per la tipologia di lavoro flessibile con la necessità di ricorrere in parte a forme di lavoro flessibile in relazione alla non presenza all'interno dell'Amministrazione di personale sufficiente a garantire sempre le situazioni straordinarie e temporanee - autorizzare:

**nuove assunzioni a tempo determinato** necessarie ai fini sostitutivi o per esigenze temporanee / eccezionali dei diversi servizi dell'Amministrazione, principalmente connesse ai servizi sociali, scolastico-educativi, al cittadino, istituzionali, di "governance", **o previste da leggi speciali (TUEL 267/2000)**, o per far fronte ad esigenze progettuali emergenti e "di mandato" - nei limiti delle somme già stanziare nei capitoli di Bilancio 2019 e seguenti in particolare per i servizi sociali, per l'Istituzione e più complessivamente, nei limiti complessivi di Bilancio tenuto conto anche dei risparmi generati dai dimissionari, coerentemente con il contenimento della spesa di personale nella media del triennio 2011-2013, e con il contenimento della spesa per assunzioni a tempo determinato / lavoro flessibile nel tetto dell'analoga voce di spesa 2009 (al netto delle categorie escluse, dei finanziamenti esterni, ecc. fino a contrarie indicazioni), limiti già quantificati anche in via previsionale, al precedente Capoverso 2. (...OMISSIS...)"

Tenuto conto che:

- sono di prossima scadenza alcuni contratti a tempo determinato di qualifica dirigenziale;
- sulla base delle considerazioni e delle linee di intervento che caratterizzeranno il nuovo disegno della macrostruttura, sono state definite tutte le singole posizioni dirigenziali nel numero minimo irrinunciabile ad una corretta e sana gestione, che presidieranno e/o fungeranno da "staff" rafforzativo alle strutture organizzative;

Considerato, in particolare, relativamente alla Dotazione Organica quanto già delineato nella precedente Deliberazione G.C. N. 214 del 14.12.2018, al Capoverso 2 ed ulteriormente ribadito al "Capoverso 6 – Rideterminazione della Dotazione Organica" con riferimento al nuovo dettato legislativo di cui agli artt. 6 e 6-ter del D. Lgs. 165/2001 e smi e alle relative "Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani di Fabbisogni di Personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche" pubblicate il 27/07/18 - di dover prendere atto di quanto indicato: "la Dotazione Organica ... farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267/2000), applicazione delle % del part-time ecc.; da qui la necessità di mantenere anche una quantificazione numerica della medesima Dotazione Organica, pur nella sua variabile e rimodulabile composizione di posti/professionalità/categorie/rapporti orari, ecc. secondo i fabbisogni";

Visto L'ALLEGATO C alla predetta deliberazione così come da ultimo confermato anche nell'allegato C alla deliberazione di G.C. n. 167 del 16.10.2019\* (\*cfr. Deliberazione G.C. n. 172 del 22.10.2019) dove si conferma in termini numerici la complessiva dotazione organica di qualifica dirigenziale che viene determinata nel numero di 39 posti (su base storica).

Considerato infatti che:

- l'art. 110 del D.Lgs. 267/2000, ed in particolare il 1° e 2° comma, come significativamente modificato da ultimo dal D.L. 90/2014 convertito in Legge 11.08.2014 n. 114 che per comodità di lettura si riporta integralmente, prevede:

**“Articolo 110 Incarichi a contratto**

*Lo statuto può prevedere che la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione, possa avvenire mediante contratto a tempo determinato. Per i posti di qualifica dirigenziale, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi definisce la quota degli stessi attribuibile mediante contratti a tempo determinato, comunque in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica della medesima qualifica e, comunque, per almeno una unità. Fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire, gli incarichi a contratto di cui al presente comma sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico.*

*Il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità. Negli altri enti, il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, solo in assenza di professionalità analoghe presenti all'interno dell'ente, contratti a tempo determinato di dirigenti, alte specializzazioni o funzionari dell'area direttiva, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento della dotazione organica dell'ente arrotondando il prodotto all'unità superiore, o ad una unità negli enti con una dotazione organica inferiore alle 20 unità.*

*I contratti di cui ai precedenti commi non possono avere durata superiore al mandato elettivo del sindaco o del presidente della provincia in carica. Il trattamento economico, equivalente a quello previsto dai vigenti contratti collettivi nazionali e decentrati per il personale degli enti locali, può essere integrato, con provvedimento motivato della giunta, da una indennità ad personam, commisurata alla specifica qualificazione professionale e culturale, anche in considerazione della temporaneità del rapporto e delle condizioni di mercato relative alle specifiche competenze professionali. Il trattamento economico e l'eventuale indennità ad personam sono definiti in stretta correlazione con il bilancio dell'ente e non vanno imputati al costo contrattuale e del personale.*

*Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie.*

*Per il periodo di durata degli incarichi di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché dell'incarico di cui all'articolo 108, i dipendenti delle pubbliche amministrazioni sono collocati in aspettativa senza assegni, con riconoscimento dell'anzianità di servizio.*

*Per obiettivi determinati e con convenzioni a termine, il regolamento può prevedere collaborazioni esterne ad alto contenuto di professionalità.”*

- il predetto disposto normativo vincola infatti la possibilità di conferire incarichi a tempo determinato a personale dirigenziale nei limiti del 30% dei posti della complessiva dotazione organica dirigenziale, consentendo inoltre di aggiungere al predetto contingente anche il 5% dei posti di dotazione per assunzioni fuori dotazione organica.

Richiamati inoltre:

- L'art. 3 co. 8) e 9) della Legge n. 56/2019: "Art. 3. *Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione ...omissis....* 8. *Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001.*
- **Il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, al quale sono state apportate le seguenti modificazioni:**
  - all'articolo 34:** al comma 4, il terzo periodo è sostituito dal seguente: «Fermo restando quanto previsto dall'articolo 33, il rapporto di lavoro si intende definitivamente risolto alla data del raggiungimento del periodo massimo di fruizione dell'indennità di cui al comma 8 del medesimo articolo 33, ovvero, prima del raggiungimento di detto periodo massimo, qualora il dipendente in disponibilità rinunci o non accetti per due volte l'assegnazione disposta ai sensi dell'articolo 34-bis nell'ambito della provincia dallo stesso indicata»;
  - al comma 6, primo periodo, dopo le parole: «dodici mesi,» sono inserite le seguenti: **«ad esclusione di quelle relative al conferimento di incarichi dirigenziali ai sensi dell'articolo 19, comma 6, nonché al conferimento degli incarichi di cui all'articolo 110 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all'articolo 15-septies del decreto legislativo 30 dicembre 1992, n. 502,»** e dopo le parole: «iscritto nell'apposito elenco» sono aggiunte le seguenti: «e in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti»;
- la legge 160/2016, che ha convertito il DL 113/2016, all'articolo 16, comma 1 quater, dove ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa flessibile delle assunzioni a tempo determinato, in base all'articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000;
- lo Statuto dell'Ente art. 61 che prevede la possibilità di coprire a tempo determinato posti d'organico di qualifica dirigenziale mediante stipulazione di contratti secondo quanto previsto dalla Legge e disciplinato dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, ed in particolare l'art. 43 Sezione B, che stabilisce tra l'altro:
  - la possibilità di ricoprire mediante contratto a tempo determinato i posti vacanti di qualifica dirigenziale (comma 1);
  - che tali contratti su posto vacante non possono superare i contingenti massimi previsti dalle disposizioni legislative nel tempo vigenti (comma 4);
  - che per il perseguimento di specifici obiettivi o per lo svolgimento di determinati compiti, possono essere stipulati, al di fuori della Dotazione organica, contratti a tempo determinato per i Dirigenti in misura non superiore al 5% della dotazione organica della dirigenza (comma 1);
  - che la stipulazione di contratti a tempo determinato di qualifica dirigenziale avviene previa esperimento di procedure ad evidenza pubblica come disciplinate dallo stesso Regolamento (comma 5);
- il Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, Sezione B, art. 40 che indica le modalità di svolgimento di dette procedure;

evidenziato che:

- La complessiva dotazione organica dirigenziale prevede attualmente solo 3 figure in servizio a tempo indeterminato (al netto della quarta figura dirigenziale attualmente collocata in aspettativa senza assegni per ricoprire incarico a contratto ai sensi del TUEL 267/2000 presso altro ente locale e di ulteriori due figure in procinto di imminente collocamento a riposo per quiescenza);
- è pertanto intenzione di questa Giunta procedere, nell'arco temporale dei prossimi 5 anni di legislatura, alla copertura a tempo indeterminato di diversi posti di qualifica dirigenziale, mediante procedure concorsuali o di mobilità

pubbliche, stabilizzando parzialmente la Dotazione Organica soprattutto per i posti a carattere gestionale che più necessitano di continuità nella direzione, nel limite delle capacità assunzionali dell'Ente ai sensi di legge e comunque secondo quanto verrà indicato nei prossimi Piani Triennali dei Fabbisogni al fine di ripristinare un equilibrato rapporto tra personale dirigenziale a tempo indeterminato e personale a tempo determinato;

- allo stato attuale, e nell'impossibilità di ripianare, a breve, la consistenza numerica della dotazione organica a tempo indeterminato del personale dirigenziale ed al fine di garantire continuità nella gestione, è necessario procedere al conferimento di incarichi dirigenziali a tempo determinato a contratto, su posti vacanti e su alcune delle posizioni di funzioni dirigenziali disegnate dalla proposta riorganizzativa, sottoposta ad approvazione da parte del Direttore Generale, nel numero corrispondente al 30% dei posti dirigenziali istituiti in Dotazione Organica, avvalendosi del disposto dell'art. 110 - 1° comma del D.Lgs. 267/2000, come da ultimo modificato dal D.L. 90/2014 convertito in Legge 114/2014, e di quanto stabilito dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, art. 43 sez. B, per un totale di 12 incarichi dirigenziali;
- è necessario procedere inoltre a conferire 2 incarichi dirigenziali a tempo determinato a contratto, extra dotazione organica, per particolari funzioni, progetti, avvalendosi del disposto dell'art. 110 - 2° comma del D.Lgs. 267/2000 (che determina il numero massimo di tali incarichi in misura corrispondente al 5% del totale della dotazione organica dirigenziale) e di quanto stabilito dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli uffici e dei servizi, art. 43 sez. B;

dato atto:

- che le risorse finanziarie necessarie alla realizzazione di tutte le azioni di reclutamento previste dalla presente proposta di Deliberazione integrativa in termini di maggior dettaglio al precedente Piano PTFP 2019-2021, si ritrovano tutte all'interno degli stanziamenti dei macroaggregati "Redditi da Lavoro dipendente" del Bilancio di previsione 2019-2021;
- che per quanto attiene alle nuove assunzioni a tempo determinato di personale dirigenziale, la spesa necessaria risulta auto-finanziata per 12 unità dai risparmi derivanti dalle cessazioni previste al 31.12.2019 del personale dirigenziale assunto al medesimo titolo, e per il quale era stata interamente prevista già la spesa per l'intera annualità;
- che per quanto attiene alle ulteriori 2 assunzioni a tempo determinato, che si dispongono ai sensi dell'art. 110 D.Lgs. 267/2000, le risorse finanziarie necessarie si ritrovano nell'ambito dei complessivi risparmi di spesa derivanti dalle plurime cessazioni di personale (tempo indeterminato e determinato), cessato anche anticipatamente dal servizio e non sostituito nell'immediato;
- che la legge n.160/2016 di conversione al DL n. 113/2016, all'articolo 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione dalle limitazioni previste per la spesa di lavoro flessibile le assunzioni a tempo determinato disposte ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del Dlgs 267/2000;
- che le assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 2, del D. Lgs. 267/2000 rientrano, al contrario, nelle limitazioni previste per la spesa di lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28 del DL. 78/2010 e s.m.i (contenimento all'interno della spesa complessivamente sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009).
- che il presente provvedimento risulta conforme a quanto previsto dall'art. 1 comma 557, bis, ter e quater della Legge 296/2006 e ss.mm.ii. in materia di contenimento della spesa di personale - rispetto alla spesa media sostenuta nel triennio 2011-2013 e di tutte le ulteriori disposizioni legislative successivamente intervenute;
- che nello specifico, la spesa necessaria per le assunzioni a tempo determinato risulta compatibile con i vincoli di spesa per tali tipologie di assunzioni di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 e ss.mm.ii. (come modificato dall'art. 11 comma 4-bis del D.L. 90/2014 che ha eliminato di fatto i vincoli in materia di riduzione della spesa per assunzioni a tempo determinato per gli Enti locali rispettosi delle regole, contenendola solo complessivamente entro quella sostenuta nel 2009);

Ritenuto infine di dover autorizzare l'indizione delle 14 procedure selettive finalizzate all'assunzione a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.Lgs 267/2000 di altrettante posizioni dirigenziali, indicando i seguenti indirizzi ai quali il Direttore Generale – quale responsabile del procedimento amministrativo – dovrà attenersi per la predisposizione delle procedure di che trattasi e che costituiranno parte della “Lex Specialis” delle medesime:

- le procedure ad evidenza pubblica potranno se necessario e se consentito dalle norme prevedere anche forme di pubblicità semplificata nel rispetto di quanto previsto dalla normativa;
- Le procedure pubbliche, alla luce dell'art. 110 del d.lgs. 267/2000, dovranno tendere ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e professionalità nelle specifiche materie/funzioni oggetto degli incarichi da conferire, qualificanti le singole posizioni dirigenziali; pertanto dovranno prevedere, in relazione alla novella legislativa, per ogni singola posizione dirigenziale da ricercare, requisiti di valutazione che comprovino la pluriennale, elevata e qualificata esperienza professionale nelle specifiche funzioni / materie che la caratterizzano, anche aggiuntivi e più qualificanti rispetto a quelli base previsti dal regolamento e lauree strettamente coerenti con la professionalità ed il tipo di posizione dirigenziale da conferire;
- per quelle posizioni riferibili al coordinamento di aree funzionali e per quelle posizioni connotate da elevata specializzazione di politiche pubbliche o affidate ai sensi dell'articolo 110 - 2° comma del D.Lgs 267/2000 per esigenze gestionali straordinarie, che giustificano la necessità di affidare temporaneamente funzioni, anche dirigenziali, per queste posizioni, o in relazione alla pluralità e diversità delle strutture da coordinare che ne diversificano il ruolo rispetto alle altre posizioni dirigenziali o per la specificità delle funzioni affidate, non appare opportuno operare alcuna limitazione ai diplomi di laurea previsti per l'accesso;
- anche nel procedimento di valutazione delle candidature si dovrà comparare e valutare in particolar modo e con maggior favore, l'esperienza professionale più coerente con le materie/funzioni oggetto degli incarichi da conferire, caratterizzanti le singole posizioni dirigenziali, maturata nel tempo più recente; ciò in relazione alle innumerevoli e continue modifiche del complessivo quadro normativo che interessa la pubblica amministrazione che rendono poco significative, od azzerano nei fatti, esperienze maturate anche in tempi non particolarmente remoti, ed in relazione alla sempre crescente “velocità di cambiamento” dei contesti, delle città, degli scenari nei quali si trovano ad agire e con i quali devono fare i conti le pubbliche amministrazioni ed i manager pubblici;
- si dovrà comunque tendere alla massima semplificazione del procedimento al fine della maggior celerità, trasparenza e speditezza delle operazioni;
- la responsabilità dell'intero procedimento (dall'indizione degli Avvisi pubblici fino all'individuazione dei soggetti cui conferire gli incarichi dirigenziali), viene affidata al Direttore Generale;
- le posizioni da coprire sono proposte alla Giunta da parte del Direttore Generale sulla base delle esigenze prioritarie e funzionali alla riorganizzazione dell'ente.