



COPIA



COMUNE DI SALA CONSILINA
Provincia di Salerno

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
numero 146 del 07-08-2020

OGGETTO:
INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020 - 2022

L'anno duemilaventini addi sette del mese di Agosto con inizio alle ore 18:00 e in continuazione nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede il Sindaco CAVALLONE FRANCESCO che, prima dell'inizio dei lavori ha proceduto all'appello nominale riscontrando la validità della seduta e dichiarando la stessa aperta risultando presenti le seguenti persone:

N°	Cognome e Nome	Carica	Presenze
1	CAVALLONE FRANCESCO	SINDACO	Presente
2	LOMBARDI GELSOMINA	ASSESSORE	Presente
3	GIORDANO LUIGI	ASSESSORE	Presente
4	SPINELLI FRANCESCO	ASSESSORE	Presente
5	GALLO ELENA	ASSESSORE	Presente
6	GALIANO MICHELE	ASSESSORE	Ausente

PRESENTI: 5 - ASSENTE: 1

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale PISANO LUCIO che provvede alla redazione del presente verbale

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

Richiamata la propria delibera n. 117 del 23/6/2020 con la quale è stato stabilito di:

1. di approvare l' "Organigramma del personale in servizio al 31/12/2019" come da allegato prospetto che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato 1);
2. di confermare la "Matr. - organizzazione" dell'Ente così come approvata con delibera della Giunta Comunale n. 61 del 27/3/2019 modificata con delibera della Giunta Comunale n. 74 del 10/4/2019 che ad ogni buon fine si riporta (allegato 2);
3. di domandare ai Dirigenti di Area e Responsabili di Settore P.O. gli adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento, in particolare, in merito all'articolazione dell'Area o Settore in servizi ed uffici, se non diversamente disposto dall'organo esecutivo, ed all'organizzazione delle risorse umane che ricupano nella struttura di loro competenza;
4. di confermare, nell'ambito della matric. organizzazione, l'ordinamento organizzativo del Corpo di Polizia Locale e la diretta dipendenza funzionale del Responsabile del Settore Polizia Locale dal Sindaco;
5. di dare atto che annualmente con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione si procederà all'assegnazione ai Dirigenti e Responsabili P.O. delle risorse umane unitamente agli obiettivi da raggiungere ed alle risorse finanziarie;
6. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 quale parte integrante e sostanziale (allegato A) dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
7. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato B);
8. di dare atto che questo Ente deve adempire agli obblighi in materia di reclutamento obbligatorio del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999, come da allegato prospetto redatto dal responsabile dell'Ufficio Gestione del Personale che è parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato C) e che, pertanto, nel piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022 si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
9. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 337, della legge n. 296/2006 e che l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano triennale dei fabbisogni è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 337 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 98 e dal D.M. 17 marzo 2020;
10. di dare atto che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale giusta deliberazione della Giunta Comunale n. 53 del 22/4/2020;
11. di ritenersi di modificare il piano dei fabbisogni anche per eventuali progressioni di carriera;
12. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la Ragioneria Generale dello Stato mediante l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICU, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
13. di trasmettere comunque copia del presente provvedimento alla RSU per opportuna conoscenza atteso che nel CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 non vi è alcuna indicazione espressa sulla necessità di sottoporre ad informazione preventiva il piano dei fabbisogni del



20201114 09:07:00-00-2020

personale:

14. di pubblicare il presente Piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con supporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.

15. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000.

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che detta:

1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, 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. Quando siano soddisfatte condizioni di personale, si applica l'articolo 13. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di regolamentazione del personale, anche con riferimento alla nità 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 1, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 93, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione senza fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice e approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo la modalità prevista dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che prevede:

1. Con decreto di natura non regolamentare adottato dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 3 giugno 2002, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di attuazione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per

consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Gli enti amministrativi pubblici comunicano secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Superintendente della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in attesa di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482;

- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adottano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 13 marzo 1959, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 3-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si verificherà a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformanti successivamente all'indizione del concorso medesimo.

- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disastati e strutturalmente deficienti, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 53 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "1. Gli enti possono costituire



2023/148 del 01-02-2021

rapporti di lavoro a tempo parziale mediante: a) assunzione, per la copertura dei posti delle categorie e dei profili a tal fine individuati nell'ambito del piano dei fabbisogni di personale, ai sensi delle vigenti disposizioni; b) trasformazione di rapporti di lavoro da tempo pieno a tempo parziale, su richiesta del dipendente interessato. 2. Il numero dei rapporti a tempo parziale non può superare il 23 per cento della dotazione organica complessiva di ciascuna categoria rilevata al 31 dicembre di ogni anno, con esclusione delle posizioni organizzative. Il lavoratore titolare delle stesse può ottenere la trasformazione del suo rapporto in rapporto a tempo parziale solo a seguito di espressa rinuncia all'invarco conferitogli. Il predetto limite è arrotondato per eccesso onde arrivare comunque all'unità".

– L'art. 12 del CCNL Comparto Funzioni locali 21.05.2018 secondo cui "4. Per effetto di quanto previsto al comma 2, nell'ambito dell'Allegato al CCNL del 31.3.1999, Declaratorio, è disapplicato, con riferimento alla categoria D, la sezione recante: "Ai sensi dell'art. 3, comma 7, per i profili professionali che, secondo la disciplina del DPR 347/83 come integrato dal DPR 333/90, potevano essere iscritti alla VII qualifica funzionale. Il trattamento tabellare iniziale è fissato nella posizione economica D3". A seguito delle modifiche introdotte nel sistema di classificazione dei comuni precedenti, al personale che, alla data di entrata in vigore del presente CCNL, è inquadrato in profili della categoria D, per i quali, ai sensi della precedente formulazione dell'art. 3, comma 7, del CCNL del 31.3.1999 e dell'Allegato A al medesimo contratto, l'accesso dall'esterno avveniva nella posizione economica D3 sono conservati il profilo posseduto e la posizione economica acquisita nell'ambito della categoria".

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 15, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ripartizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ripartizione annuale di cui al comma 1 non potranno effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è sanabile ai fini della responsabilità disciplinare.
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informazione preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o ente.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato organizzativo chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Osservato che:

- secondo la recente impostazione definita dal D. Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non più come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, bensì come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione del budget assunzionali;
- la previsione di tale nuovo modello di programmazione del personale appare finalizzato a superare il meccanismo rigido della dotazione organica che distingue tra posti in organico resi disponibili in base a vacanze pregresso rispetto a procedure concorsuali e posti di nuova istituzione.

AREA 3A. G3 - SERVIZIO PRODUZIONE
Protocollo Fattoria N. 1093/2020 del 09-11-2020
Pac. Regionale - Copia Documento

Tale considerazione è suffragata dal contenuto delle "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A." adottate con decreto del Ministero della Funzione Pubblica di concerto con il MEF che prevede l'abbandono della dotazione organica in favore dell'adozione dell'istituto della "spesa potenziale massima sostenibile".

- in conformità all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, il Piano triennale dei Fabbisogni di personale, che si approva con la presente deliberazione, impone la rappresentazione della dotazione organica dell'Ente nei termini di cui al prospetto allegato che attiverà la situazione esistente nonché le nuove posizioni da coprire, garantendo il contenimento della spesa nei limiti imposti dalla legge;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio approvato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbi esigibili stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvata. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unità dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del regio unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, calcolando tali unità in comunità presso le corrispondenti unità con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contribuzione integrativa nonché delle riserve per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Richiamata la determinazione del Dirigente Area Finanze n. 25 (R.G. n. 330) in data 09/6/2020 con la quale è stato determinato il limite di spesa per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, pari a € 2.741.640,58;

Vista la Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'Interno, in attuazione dell'articolo 33, comma 2, del decreto - legge 30 aprile 2019, n.34, convertito con modificazioni, dalla legge 28/6/2019, n.58, in materia di assunzioni di personale

da parte dei comuni”;

Preso atto che detta Circolare nella premessa elisummente precisa che “Il c.d. Decreto Craxi (D.L. n.34/2019), all’articolo 33, ha introdotto una modifica significativa delle discipline relative alle società assimilate dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over e l’introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale”;

che “Il decreto attuativo, oltre alla decerenza del nuovo regime, disciplina i seguenti aspetti: 1. specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; 2. individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia; 3. determinazione delle percentuali maxime di incrementi annui”;

che “Il nuovo regime alla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni previsto dall’art. 33, comma 2, del citato D.L. n. 34/2019 si applica a decorrere dal 20 aprile 2020”;

che “Al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il predetto regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, si ritiene che, con riferimento al solo anno 2020, possano esser fatte valere le predette procedure purché siano state effettuate entro il 20 aprile; le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base del piano triennale del fabbisogno o loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente”;

Dato atto a tal proposito che sono state effettuate entro il 20 aprile le seguenti comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n.165/2001, sulla base del precedente piano triennale del fabbisogno 2019/2021 per l’assunzione delle seguenti figure professionali:

- n. 1 Istruttore direttivo di vigilanza;
- n.3 Istruttori di vigilanza;
- n.1 Istruttore direttivo amministrativo;
- n. 2 Istruttori amministrativi

Visto l’articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall’anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 100, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all’articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura ferma quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 30 per cento della spesa sostenuta per la stessa 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’articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 30 settembre 2001, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 30 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 finanziaria 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 la sperimentazione di cui all’articolo 36 del decreto legislativo 21 giugno 2001, n. 118, 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'articolo 79, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, 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 27 dicembre 2006, n. 296, 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 la stessa 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 decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (1...), il cui scopo riguarda dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità esorbitante. 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.

Visto l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: "I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette al fine della copertura delle quote d'obbligo."

Dato atto che questo Ente deve procedere alla copertura di n. 1 posto da riservare a personale ex art. 1 legge n. 68/1999 (persone con disabilità appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 legge 68/1999) e n. 1 posto da riservare a personale ex art. 18, comma 2, della legge n. 68/1999 (orfani e coniugi su parenti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio o di lavoro e profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 36/12/1981, n. 763: vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere; orfani e coniugi dei morti per fatto di lavoro, testimoni di giustizia; orfani per crimini domestici) come comunicato in fase di monitoraggio sull'applicazione della legge 12/1/1999, n. 63 al Ministero del Lavoro sul sito "Chiavero".

Dato atto che ai sensi della normativa vigente ex art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017, recentemente modificato dall'art. 1, comma 1-ter del d.l. 162/2019, gli enti hanno la facoltà e non l'obbligo di attivare procedure selettive per la progressione verticale tra le aree, alle quali possono partecipare solo i dipendenti che sono in possesso dei titoli per l'accesso dall'esterno alla posizione professionale di destinazione;

che le predette procedure selettive devono avere natura concorsuale, ovvero devono prevedere prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e essi concreti (ex art. 22, comma 15 del d.lgs. 75/2017);

che il nuovo tetto del 30% interdetto dall'art. 1, comma 1-ter del d.l. 162/2019, del numero dei posti previsti nei piani dei fabbisogni di personale degli enti per effettuare progressioni verticali va considerato come massimo inapplicabile e non è suscettibile di arrotondamenti. La base di calcolo da prendere in considerazione per definire tale percentuale è quella delle assunzioni programmate, categoria per categoria o area per area, nel triennio 2020-2022 nell'ambito dei piani triennali dei fabbisogni di personale Corte dei Conti, Sez. Controllo Basilicata deliberazione 38/2020, Corte dei Conti, Sez. Controllo Puglia deliberazione n. 42/2018);

che il numero dei posti per effettuare progressioni verticali non può superare il 30% di quelli previsti nei piani dei fabbisogni di personale come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria; ovvero deve riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria (Corte dei Conti, Sez. Contr. Campania, del. n. 103/2019; Corte dei Conti, Sez. Contr. Puglia, del. n. 71/2019);

che i piani triennali del fabbisogno di personale (PTFP) devono tener conto di tutti i vincoli assunzionali vigenti, pertanto di anno in anno potranno essere modificati in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o finanziario e purché vi siano le relative coperture finanziarie;

Richiamato, inoltre, il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità, dopo aver effettuata almeno le assunzioni delle procedure già avviate, di perseguire la distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si ricerca di modificare il piano del fabbisogno per eventuali progressioni di carriera;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001.

Ravvisata la necessità di integrare il piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020 - 2022 approvato con delibera della Giunta Comunale n. 117 del 23/6/2020 garantendo comunque la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Rilevato che l'attuale situazione di organico continua a risentire dei numerosi pensionamenti anticipati favoriti anche dalla misura "Quota 100";

che, nello more dei concorsi banditi e previsti dalla programmazione del fabbisogno, si rende opportuno integrare il piano triennale del fabbisogno di personale prevedendo anche delle assunzioni a tempo determinato;

Visto l'art. 94 del D. Lgs. n. 267/2000 che prevede che "il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi può prevedere la costituzione di uffici posti alle dirette dipendenze del sindaco, del presidente della provincia, della giunta o degli assessori, per l'esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo loro attribuite dalla legge, costituiti da dipendenti dell'ente, ovvero, salvo che per gli enti dotati di struttura definitivamente collaboratori assunti con contratto a tempo determinato";

Considerato che l'art. 83 del vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 11/6/2001 e ss.mm.ii. dispone quanto segue:

"ART. 83 - UFFICIO POSTO ALLE DIRETTE DIPENDENZE DEL SINDACO E GIUNTA COMUNALE

1. Con provvedimento della Giunta comunale può essere costituito un ufficio posto alle dirette dipendenze del Sindaco e della Giunta, al fine di permettere a tutti organi un migliore esercizio delle funzioni di indirizzo e di controllo dell'attività dell'Ente loro attribuite dalla legge.

2. L'Ufficio ha compiti istruttori e di consulenza tecnica in relazione alle richieste di conoscenza e di informazione da parte del Sindaco e degli Assessori: mira sono il profilo della ricerca, della informazione, della elaborazione dei dati e delle notizie a disposizione, gli organi di governo dell'Ente nell'assumere con piena consapevolezza ed in piena autonomia gli indirizzi politici generali e gli atti di governo.

3. Il personale necessario per il funzionamento del predetto ufficio, ivi compresa la figura di un coordinatore con funzioni di referente nei confronti del Sindaco, verrà individuato tra il personale dipendente dell'Ente o attraverso l'assunzione di collaboratori nominati con contratto a tempo determinato o con convenzione scelti secondo le varie modalità illustrate nei titoli precedenti.

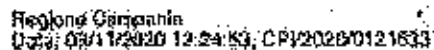
4. I collaboratori di cui al comma 3 sono scelti direttamente dal Sindaco, con atto motivato di concerto con il responsabile del servizio finanziario, limitatamente quest'ultimo all'eventuale assunzione dell'impegno di spesa. La durata dell'incarico non può essere superiore a quella del mandato del Sindaco in carica.

5. Il personale addetto all'ufficio di cui trattasi è posto ad ogni effetto alle dirette dipendenze del Sindaco.

Rilevato che i contratti dei collaboratori assunti con contratto a tempo determinato ai sensi dell'art. 94 del T.U.E.L., essendo fondati su una scelta fiduciaria operata dal Sindaco "intuitu personae", non possono avere durata superiore a quella del mandato amministrativo dello stesso;

Dato atto, altresì, che nelle more dell'espletamento del concorso per le assunzioni di istruttori di vigilanza a tempo indeterminato previsto nella programmazione occorre sopporre con almeno due unità a tempo determinato da assumere mediante utilizzo di graduatorie vigenti previo accordo con Comuni che ne hanno la disponibilità;

Ritornando quindi che l'attuale situazione di organico carente del personale comunale in servizio, nonché l'assenza di specifica professionalità da destinare all'ufficio in oggetto, non consente di avvalersi di dipendenti



di ruolo dell'Amministrazione Comunale per la costituzione dell'Ufficio di Staff;

Ritenuto, altresì, **ad integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022** approvato con delibera della Giunta Comunale n.117 del 23/6/2020, di prevedere l'assunzione di n.2 istruttori di vigilanza, categoria giuridica C- posizione economica C1, a tempo determinato per il periodo di mesi 4 rinnovabili da assumere mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti previo accordo con Comuni che ne hanno la disponibilità;

Constatato che il budget per lavoro flessibile di questo Comune, rispettoso del limite fissato dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, ammonta per il 2020 ad euro 68.695,04 oneri inclusi

Vista l'integrazione della programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020 - 2022 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli esistenti in materia di spese di personale.

Ritornello che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, la Giunta Comunale con deliberazione n. 83 del 22/4/2020 ha dato atto che nell'Ente non sono presenti dipendenti in posizione subordinata e non è presente personale dipendente o dirigente in precedenza e che, pertanto, l'Ente non è tenuto ad avviare alcuna procedura per la dichiarazione di emblema.

Ribadito che, in base alla programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, si conferma di sostenere nell'anno 2020 la spesa per il personale dell'Impeto di € 2.740.669,16;

Rilevato, dunque, che la spesa annuale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni è al di sotto del limite, e tende alla riduzione del rapporto spese personale/entrate correnti al di sotto della soglia percentuale individuata dalla Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 61 in data 27/01/2020, integrata con deliberazione n. 76 del 10/4/2019, ad oggetto "Provvedimento di macro organizzazione - Programma fabbisogno del personale 2019-2021".

Ribault et al.

- In materia di Dotazioni Organiche all' Amministrazione competono solamente gli atti organizzativi di macro organizzazione espressione delle scelte discrezionali dell'Amministrazione, nell'ambito dei quali si possono intrinsecare le determinazioni dirigenziali di natura gestionale;
- È necessario un riordino delle competenze per raggrupparle in omogenee di attività, funzioni e prodotti nell'ambito delle "Aree" organizzative della struttura componendo una vertice in ordine al rapporto "Attività/Prodotto", che necessariamente dovrà essere assolta con puntualità per rispondere alle esigenze di ottimizzazione della produttività;

- L'art. 37 del D.Lgs. n. 150/2009, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, rafforzando il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e di controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, modifica la disciplina della stessa Dirigenza, attribuendole, tra l'altro, la competenza a concorrere all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'Ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Ribadito, attesa l'autonomia organizzativa del Corpo di Polizia Locale e la diretta dipendenza funzionale del Responsabile del Settore Polizia Locale dal Sindaco, che:

- con la istituzione del Corpo di Polizia Municipale si dà vita ad una entità organizzativa unitaria e autonoma da altre strutture organizzative del Comune, è costituita da personale che riveste particolari qualifiche, a vari livelli, per l'esercizio delle funzioni di Polizia Locale, al cui vertice è posto il comandante che ha la responsabilità della Polizia municipale e ne risponde direttamente al Sindaco (Consiglio di Stato n. 4663 del 2.04.2000 - I Sez.);

- la polizia municipale non può essere posta alle dipendenze di un dirigente amministrativo che non abbia lo status di appartenente alla polizia municipale, non può neanche essere sottoposta al segretario comunale (C.d.S. 4663/2000; C.d.S. 1352/2001; C.d.S. 1360/2001 ecc. ecc.);

- il principio della separazione tra le funzioni dagli organi politici, a cui spettano poteri di indirizzo e controllo, e organi a cui è attribuita la gestione tecnico-amministrativa, è stato sancito dalla legge quadro sull'ordinamento della polizia municipale n. 65/86 e successivamente recepito, prima nella legge di riforma delle autonomie locali (art. 51 L. n. 142/90) e poi stesso a tutta la Pubblica Amministrazione con il D.Lgs. n. 29 del 1993 (art. 3) e ss.mm.ii.,

- per le ordinarie attività comunali l'art. 169 del T.U.E.L. prescrive che "l'organo esecutivo definisce prima dell'inizio dell'esercizio, il piano esecutivo di gestione, determinando gli obiettivi di gestione ed affidando gli stessi, unitamente alle dotazioni necessarie, ai responsabili dei servizi";

- in materia di polizia municipale è la legge che fissa i compiti e gli obiettivi che si sostanziano nell'espletamento di una pubblica funzione (con esplicita elezione ...) e non di un pubblico servizio; per loro intrinseca natura le funzioni si "esercitano" a differenza dei pubblici servizi che si "gestiscono";

- è di esclusiva pertinenza del Sindaco o dell'Assessore delegato la scelta di eventuali obiettivi particolari, obiettivi che nell'esercizio delle funzioni di polizia locale prendono il nome di "direttive" ex art. 2 della L. n. 65/86, in quel art. di indirizzo con cui si individuano compiti e obiettivi da realizzare;

- il combinato disposto degli artt. 2 e 9 della L. n. 65/86, che configura il rapporto diretto tra comandante e sindaco (o assessore delegato), con conseguente esclusione di eventuali forme di subordinazione gerarchica del primo ad altre figure dirigenziali della burocrazia locale, ha come diretta conseguenza che la individuazione del raggiungimento degli obiettivi, deve seguire un iter "diverso" dell'ordinato che è quello disposto dall'art. 9 L. n. 65/86 ed è anch'esso di pertinenza del Sindaco, non compete ad altri organi, né il Sindaco in tema di P.M. può delegare ad altri dirigenti o organi le sue funzioni, giacché lo stesso art. 2 della L. 65/86 consente al Sindaco di affidarle soltanto ad un assessore da lui designato e non ad altri, così che deve escludersi che questi possano rientrare tra gli atti delegabili in forza di legge ad un dirigente amministrativo (TAR Veneto 04.06.98 n. 886; Trib. Nocera Inferiore Ord. del 16.06.2000; Consiglio di Stato Sez. V, Sent. N. 4663 del 28.01.2000, Trib. Sassari 12.11.2000) o ad una commissione;

- il Sindaco, ai sensi del vigente artt. 2 e 9 della L. n. 65/86, ai fini dell'attribuzione della retribuzione di risultato, è tenuto a valutare le funzioni svolte dal comandante della polizia municipale, potendosi comunque avvalere a supporto della valutazione resa dall'OIV;

- dal quadro normativo complessivo emerge chiaramente il ruolo particolare ed autonomo che assume il Settore di Polizia Municipale nell'ambito della struttura organizzativa del Comune, per le delicate funzioni locali e statali che assolve, e la necessaria qualificazione professionale richiesta al personale addetto, qualificazione che non può essere facilmente acquisibile se non dopo aver seguito corsi di formazione e di aggiornamento solitamente previsti ed avviati con apposite leggi regionali, competenti ai sensi dell'art. 6 della citata legge n. 65/86;

Ribadito che è, composto dei Dirigenti/Responsabili di Settore P.O., che hanno responsabilità gestionali, assumere disposizioni inerenti la micro-organizzazione intesa come organizzazione dettagliata nell'ambito dell'Area o Settore di competenza e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro con il personale dipendente ribadendo che nell'esercizio di tale prerogative i Dirigenti/Responsabili di Settore P.O.

disponendo delle capacità e dei poteri del datore di lavoro privato;

Richiamato il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 101 del 11/6/2001 e ssmm.ii.

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto in proposito il parere rilasciato con verbale n.17 del 07/08/2020 dall'organo di revisione economico-finanziaria che ha accertato la coerenza del la modifica del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 (trasmissione) posta per assunta agli atti in pari data prot. n. 12390;

Dato atto in particolare che il fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 prevede complessivamente n. 22 posti a tempo pieno ed indeterminato da ricoprire mediante:

- n.20 concorso pubblico;
 - n. 2 avviamenti di personale appartenente alle categorie protette ex L. n. 68/1999;
- fermo restando l'obbligo del previo esperimento della procedura di mobilità obbligatoria ex art. 34-bis D.Lgs. n. 165/2001,**

che a seguito della presente integrazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022 sono previste le assunzioni anche di n.3 unità a tempo pieno e determinato e precisamente:

- n.1 unità, categoria C, posizione economica C1, profilo istruttore amministrativo, a tempo pieno e determinato da inserire nel costituito Ufficio di Staff ai sensi dell'art.99 del D.Lgs. n.267/2000 alla diretta dipendenza del Sindaco da individuare mediante scelta fiduciaria operata dal Sindaco "in virtù personale" per la durata iniziale di mesi 4 eventualmente rinnovabile comunque per una durata che non può essere superiore a quella del mandato amministrativo dello stesso;
- n.2 unità, categoria C, posizione economica C1, profilo istruttore di vigilanza, a tempo pieno e determinato (4 mesi rinnovabili)

Visto l'art. 6 del D.Lgs.165/2001 che al comma 4 prevede "Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali",

Preso atto che nel CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 non vi è alcuna indicazione esplicita a un proposito diversamente da quanto previsto ad esempio nel CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca che all'art.64, comma 10, espressamente prevede "Sono oggetto di informazione... "il piano dei fabbisogni di personale".

Dato atto che, oppure, comunque, utile dare informazione del presente provvedimento alla D.O.SS. e alla RSU;

Dato atto che:

- questo ente deve adempiere agli obblighi in materia di reclutamento del personale disabili previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nella programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale n.91 in data 15/5/2020 è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Vista la deliberazione di Consiglio Comunale n. 33 del 21/07/2020, dichiarata immediatamente eseguibile, di approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022;

Visti:

il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

il D.M. 17 marzo 2020;

Dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale così come integrato è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2020;

Ritenuto di approvare la costituzione dell'Ufficio di Staff posto alle dirette dipendenze del Sindaco, per coadiuvare e supportare tale organo nell'ambito delle attività attribuitegli dalla legge;

Ritenute, altresì, di approvare l'integrazione del piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 così come la premessa descritto;

PROPONE

1. di costituire ai sensi dell'art. 90 del T.U. sugli Enti Locali approvato con D. Lgs. n. 267/2000 e dell'articolo 83 del vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei Servizi, l'Ufficio, in posizione di Staff, posto alle dirette dipendenze del Sindaco, per coadiuvare e supportare tale organo nell'ambito delle attività attribuitegli dalla legge;

2. di dare atto che tale ufficio sarà dotato di n. 1 unità di personale, assunta mediante incarico di tipo fiduciario, regolato da apposito contratto di lavoro a tempo pieno e determinato, di categoria C - posizione economica C1 - profilo professionale istruttore amministrativo, la cui durata non potrà comunque eccedere quella del mandato amministrativo in corso;

3. di approvare il programma triennale del fabbisogno del personale e il piano delle assunzioni triennio 2020-2022, di cui alla delibera della Giunta Comunale n. 117 del 23/6/2020, così come integrato con la seguente programmazione dell'assunzione di n.3 unità a tempo pieno e determinato, riportate nell'allegata tabella (Allegato A):

- n.1 unità, categoria C, posizione economica C1, profilo istruttore amministrativo, a tempo pieno e determinato da inserire nel costituito Ufficio di Staff ai sensi dell'art. 90 del D.Lgs. n. 267/2000 alle dirette dipendenze del Sindaco da individuare mediante scelta fiduciaria operata dal Sindaco "inhabitu persone", per la durata iniziale di mesi 4 eventualmente rinnovabile e, comunque, per una durata che non può essere superiore a quella del mandato amministrativo dello stesso con un presunto costo di € 10.409,00 oneri riflessi compresi;

- n.2 unità, categoria C, posizione economica C1, profilo istruttore di vigilanza, a tempo pieno e determinato (4 mesi eventualmente rinnovabile) con presunto costo di € 10.906,00 oneri riflessi compresi per ogni unità, mediante utilizzo di graduatorie concorsuali vigenti previo accordo con Comuni che ne hanno la disponibilità;

4. di dare atto che con successivi provvedimenti si provvederà a dar corpo ai provvedimenti necessari per l'assunzione delle unità lavorative a tempo determinato di cui alla presente integrazione del programma triennale del fabbisogno del personale e il piano delle assunzioni triennio 2020-2022;

5. di dare atto che la copertura finanziaria delle nuove assunzioni a tempo determinato è già garantita dagli stanziamenti di bilancio;

6. di dare atto del rispetto del limite fissato dall'art. 9, co. 1, lett. b), del D.L. n. 78/2010, che ammonta per il 2020 ad euro 68.698,04 oneri inclusi;

7. di trasmettere la presente integrazione del piano triennale dei fabbisogni al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite la Ragioneria Generale dello Stato mediante l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

8. di trasmettere comunque copia del presente provvedimento alla RSU per opportuna conoscenza, attesa che nel CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 non vi è alcuna indicazione espressa sulla necessità di sottoporre ad informazione preventiva il piano dei fabbisogni del personale;

9. di pubblicare la presente integrazione del Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

10. di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 134 comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000.

1 A GIUNTA COMUNALE

Vista la su esesa proposta di deliberazione;

Visto il vigente Statuto comunale;

Visto il vigente Regolamento di contabilità;

Visti gli artt. 42 e 48 del D. Lgs. 267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Dirigente di Area proponente ai sensi dell'art. 49, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Dirigente Area Finanze ai sensi dell'art. 49, D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;

Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su esposta;

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D. Lgs. 267/2000,



COMUNE DI SALA CONSILINA

Provincia di Salerno

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

**OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2020 - 2022**

Il sottoscritto DOTT. LUCIO PISANO, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n.267 del
18.08.2000, esprime il proprio parere in ordine alla regolarità tecnica della su esesa proposta di
deliberazione.

PARERE: Favorevole

Sala Consilina, li 07-08-2020

**Il Responsabile AFFARI GENERALI
DOTT. LUCIO PISANO**

(FIRMA DIGITALE)

Documento firmato digitalmente ai sensi del TU n. 445/00, dell' art. 20 D.Lgs. 82/2005 e norme
collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati dell' Ente.



COMUNE DI SALA CONSILINA

Provincia di Salerno

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

**OGGETTO: INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE
2020 - 2022**

Il sottoscritto SPOLZINO GIUSEPPE, Dirigente dell' Area Finanze, ai sensi dell' art. 49, comma 1, del T.U.E.L. n. 267 del 18.08.2000, esprime il proprio parere in ordine alla regolarità contabile della su espressa proposta di deliberazione.

PARERE: Favorevole

Sala Consilina, 11/07-08-2020

Il Responsabile dei Servizi Finanziari
SPOLZINO GIUSEPPE

(FIRMA DIGITALE)

Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/00, dell' art. 20 D.lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati dell' Ente.

AREA 23, 03 - SERVIZIO PROTOCOLLO
Pag. 0001/01 - Versione 11 - 07/11/2020 del 03-11-2020
Cod. Principale - Copia Documento

COPIA



COMUNE DI SALA CONSILINA
Provincia di Salerno

DETERMINAZIONE DEL RESPONSABILE

AREA AFFARI GENERALI

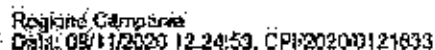
N. 265 del 05-11-2020

NUMERO REGISTRO GENERALE: 681

OGGETTO: PROCEDURA DI AVVIAMENTO NUMERICO A SELEZIONE, PER L'ASSUNZIONE DI N.2 UNITA' LAVORATIVE DI CATEGORIA B1 DI PROFILO "ESECUTORE AMMINISTRATIVO" DI CUI N.1 DA RISERVARE A PERSONALE EX ART.3 LEGGE N.68/1999 E N.1 DA RISERVARE A PERSONALE EX ART.18, COMMA 2, DELLA LEGGE N.68 / 1999 . PROVVEDIMENTI,

Il sottoscritto LUCIO PISANO, nominato con decreto del Sindaco, Responsabile AREA AFFARI GENERALI, nell'esercizio delle proprie funzioni;

VISTO il D.Lgs. n.267/2000;
VISTO il D.Lgs. n.165/2001;
VISTO il D.Lgs. n.118/2011;
VISTO lo Statuto comunale;
VISTO il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
VISTO il Regolamento comunale di contabilità;
VISTO il Regolamento comunale dei contratti;
VISTO il Regolamento comunale sui controlli interni;
VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.169 del 04/8/2020 di approvazione del riaccertamento ordinario dei residui al 31/12/2019, ex art. 3, comma 4, del D.Lgs. n.118/2011;
VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n.20 del 28/06/2020 di approvazione del Rendiconto esercizio 2019;
VISTA la deliberazione di Consiglio Comunale n.33 del 21/07/2020 di approvazione del Bilancio di Previsione 2020-2022;
VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.153 del 20/08/2020 di approvazione del Piano Esecutivo di Gestione 2020/2022;
VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.145 del 07/08/2020, di approvazione della 1. variazione urgente al Bilancio di Previsione finanziario 2020 - 2022 (art. 175, c. 4, del D.Lgs. n.267/2000) ratificata con deliberazione del Consiglio Comunale n. 39 del 27/10/2020;
VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n.175 del 22/09/2020 di approvazione della 11. variazione urgente al Bilancio di Previsione finanziario 2020 - 2022 (art. 175, c. 4, del D.Lgs. n.267/2000);
VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 187 del 03/11/2020 di approvazione della 11. variazione urgente al Bilancio di Previsione finanziario 2020 - 2022 (art. 175, c. 4, del D.Lgs. n. 267/2000);
ACCERTATA la propria competenza ai sensi e per gli effetti del combinato disposto degli artt. 107, 2° e 3° comma, e 109, 2° comma, del D.Lgs. n.267 del 18/8/2000;
DATO ATTO che non sussistono cause di incompatibilità o di conflitto di interesse ai sensi dell'art. 8 della legge n.241/90 e dell'art. 1, comma 9, lettera a), Legge n.190/2012;
DATO ATTO della regolarità e della correttezza dell'azione amministrativa ex art. 147-bis del D.Lgs. n.267/2000 e a.m. nella redazione del presente provvedimento;
PREMESSO che con delibera di Giunta Comunale n.146 del 7/8/2020, adottata ad integrazione della delibera di Giunta Comunale n.117 del 23/6/2020, è stato stabilito, tra l'altro, di approvare, per le motivazioni esposte nelle premesse dell'atto deliberativo medesimo, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022 di cui alla delibera della Giunta Comunale n.117 del 23/6/2020, così come integrato con la programmazione di cui alla tabella alla medesima delibera allegata;
CHE con il suddetto atto deliberativo è stata prevista l'assunzione di n.1 unità di categoria B1 di profilo "Esecutore Amministrativo" da riservare a personale ex art.3 legge n.68/1999 (persone con disabilità appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 legge 68/1999) e n.1 posto di categoria B1 di profilo pure di "Esecutore Amministrativo" da riservare a personale ex art. 18, comma 2 della legge n.68/1999 (orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26/12/1961 n. 763; vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere; orfani o coniugi dei morti per fatto di lavoro, testimoni di giustizia; orfani per crimini domestici) come comunicato in fase di monitoraggio sull'applicazione della legge 12/3/1999, n.68 al Ministero del lavoro sul sito "Cliclavoro";
DATO ATTO che in data 17 gennaio 2020 questo Ente ha provveduto ad inviare telematicamente al Ministero del Lavoro (per il tramite di specifico Servizio della Regione Campania) il Prospetto Informativo al 31/12/2019 relativo all'applicazione dei contenuti di cui alla legge n.68/1999 in merito al collocamento obbligatorio di lavoratori appartenenti alle co.dd. "categorie protette";
CHE ai sensi dell'art.35, commi 1, lett.b) e 2, D.Lgs.vo 165/2001, le assunzioni obbligatorie da parte delle amministrazioni pubbliche, aziende ed enti pubblici dei soggetti di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, avvengono per chiamata numerica degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi della vigente normativa, previa verifica della compatibilità della invalidità con le mansioni da svolgere;
DATO ATTO che giusta l'art.7 della legge 68/199, ai fini dell'adempimento dell'obbligo previsto dall'articolo 3, (Assunzioni obbligatorie - Quote di riserva) della medesima legge, "i dati di lavoro privati" e gli enti pubblici economici assumono i lavoratori mediante richiesta nominativa di avviamento agli uffici competenti o mediante la stipula delle convenzioni di cui all'articolo 11. La richiesta nominativa può essere preceduta dalla richiesta agli uffici competenti di effettuare la preselezione delle persone con disabilità iscritte nell'elenco di cui all'articolo 8 che aderiscono alla specifica occasione di lavoro, sulla base delle qualifiche e secondo le modalità concordate dagli



CONSIDERATO, pertanto, necessario attivare con urgenza le procedure per l'assunzione delle predette unità che, per la tipologia di inquadramento dei lavoratori (CI B1), deve avvenire tramite chiamata numerica previo avviso pubblico dell'Ufficio del Collocamento Miraf competente per territorio, per l'avviamento alla selezione in parola, avviso contenente i requisiti richiesti, il contenuto della prova di selezione stessa nonché le mansioni attribuite ai lavoratori interessati e le modalità del loro svolgimento;

La Legge 12 marzo 1999, n. 68 "Norme per il diritto al lavoro dei disabili", art. 7 "Modalità delle assunzioni obbligatorie" e ss.mm.ii.:

- Il D. Lgs. 30.3.2001, n. 165 e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 198/2006 e l'art. 57 del D.Lgs. 165/2001 sulle pari opportunità tra uomo e donna;

la Legge 23.12.2014, n. 190 e la circolare esplicativa n. 1/2015 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione che testualmente recita: "Per quanto riguarda l'assunzione delle categorie inaffette resta fermo l'obbligo di copertura della quota di riserva".

Il D.Lgs. 14 settembre 2015, n. 150 "Disposizioni per il riordino della normativa in materia di servizi per il lavoro e di politiche attive, ai sensi dell'articolo 1, comma 3, della legge 10 dicembre 2014, n. 183" e ss.mm.ii.

-il D.Lgs. 14 settembre 2016, n. 151, "Disposizioni di razionalizzazione e semplificazione delle procedure e degli adempimenti a carico di cittadini e imprese e altre disposizioni in materia di rapporto di lavoro e pari opportunità, in attuazione della legge 10 dicembre 2014, n. 183"

• fo Statutu comunale:

VISTO l'Ordinamento degli uffici e dei servizi di questo Ente;

VISTO il CCNL del 31.3.1999 relativo alla revisione del sistema di classificazione del comparto del personale "Regioni-Autonomie Locali";

VISTO IL CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018;

ATTENUTO di provvedere in merito:

Per i motivi dichiarati in premessa.

1. di indire, ai sensi dell'art.35, commi 1, lett.b) e 2, D.lgs.vo 165/2001, la procedura per l'avvicinamento numerico e selezione, finalizzata all'assunzione a tempo pieno e indeterminato presso il Comune di Sala Consilina di n.2 unità di categoria B1 di profilo "Esecutore Amministrativo" di cui n.1 da riservare a personale ex art.3 legge n.68/1999 (persone con disabilità appartenenti alla categoria di cui all'articolo 1 legge 68/1999) e n.1 da riservare a personale ex art.18, comma 2 della legge n.68/1999 (orfani e coniugi supersiliti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e profughi italiani rimpatriati il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26/12/1991, n. 763, vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere, orfani e coniugi dei morti per fatto di lavoro, testimoni di giustizia; orfani per crimini domestici);

2. di approvare lo schema di domanda (allegato A) da inoltrare all'Ufficio del Collocamento Mirato - Via Generale Clark 103 - Salerno, al fine della pubblicazione di apposito avviso avente ad oggetto: "Procedura di avviamento numerico e selezione, mediante chiamata con avviso pubblico e con graduatoria limitata a quanti aderiscono alla specifica occasione di lavoro, in applicazione della legge 68/99 e del DPR 333/2000, finalizzata all'assunzione, a tempo pieno e indeterminato presso il Comune di Sala Consilina, previo superamento di una prova selettiva, di n.2 unità di categoria B1 di profilo "Esecutore Amministrativo" di cui n.1 da riservare a personale ex art.3 legge n.68/1999 (persone con disabilità appartenenti alla categoria di cui all'articolo 1 legge 68/1999) e n.1 da riservare a personale ex art.18, comma 2 della legge n.68/1999 (orfan e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro, di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio e di lavoro e profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 28/12/1981, n. 763; vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere; orfan e coniugi dei morti per fatto di lavoro, testimoni di giustizia; orfan per crimini domestici);

3. di stabilire che oltre al possesso dei requisiti che hanno consentito l'iscrizione negli

AREA AFFARI GENERALI N. 265 del 05-11-2020

315

elenchi di cui alla legge n.68/199, gli eventuali candidati devono essere in possesso dei seguenti requisiti per la partecipazione ed ammissione alle procedure:

- aver assolto l'obbligo scolastico (diploma di scuola secondaria di primo grado);
- cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea o di Paesi terzi con i limiti di cui all'art.38 del decreto legislativo 30 marzo 2001;
- godimento dei diritti civili e politici;
- mancanza di condanne penali o di procedimenti penali in corso;
- non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, né essere stato dichiarato decaduto da un impiego statale ai sensi dell'art.127, comma 1-lett.d) del TU n.3/1957;
- non essere dipendenti dello stato o di Enti pubblici collocati a riposo anche in applicazione di disposizioni di carattere transitorio o speciale.

4. di stabilire altresì che al fine della individuazione dei candidati da avviare al lavoro, l'Ente procederà all'espletamento di una prova selettiva consistente in una prova pratica ed un colloquio teso ad accertare sia il grado di cultura generale posseduto dal candidato che la capacità ad assolvere le mansioni specifiche del posto da ricoprire, così come previste dalla declaratoria della categoria e del profilo richiesto.

La prova pratica avrà per oggetto:

- Utilizzo delle Macchine fotocopiatrici in dotazione all'Amministrazione mediante fotocopiatrice e fascicolazione di atti;
- Utilizzo delle applicazioni informatiche più diffuse in particolare sulla capacità di usare Word processor (impostazione scrittura, stampa e salvataggio di un testo); - Fogli elettronici (impostazione, compilazione, aggiornamento, stampa e salvataggio di una tabella);
- Applicazioni Internet: Utilizzo dei più diffusi browser e gestori di posta elettronica, Ricerca d'informazioni su siti web.

Il colloquio verterà sulle seguenti materie:

- Organi istituzionali del Comune (composizione e attribuzioni);
- Nozioni generali sull'ordinamento della Pubblica Amministrazione e, in particolare, degli Enti locali;
- Nozioni generali sul codice di comportamento dei dipendenti della pubblica Amministrazione;
- Procedimenti amministrativi (Legge n. 241/1990).

5. di dare atto che la copertura finanziaria delle su riportate assunzioni è già garantita dagli stanziamenti di bilancio;

6. di inoltrare copia della presente determinazione ai soggetti di cui all'art. 52 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente.

AREA AFF. GEN. - CONVEGNO SINDACALISTICO
Piazzetta Varenna, N. 211/2120 del 09-11-2020
Doc. Principale - Conto Documento

Sala Consiliare, li 05-11-2020

Il Responsabile
F.to DOTT. LUCIO PISANO

Si attesta che copia dell'atto viene pubblicata all'Albo Pretorio on-line di questo Comune per 15 giorni consecutivi dalla data odierna.

Sala Consiliare, li 05-11-2020

Il Responsabile
F.to DOTT. LUCIO PISANO

LA PRESENTE COPIA È CONFORME ALL'ORIGINALE

Sala Consiliare, li 05-11-2020

Il Responsabile
DOTT. LUCIO PISANO

(FIRMA DIGITALE)

Documento firmato digitalmente ai sensi del T.U. n. 445/00, dell'art. 10 D.Lgs. 82/2005 e norme collegate. Tale documento informatico è memorizzato digitalmente su banca dati dell'Ente.



COMUNE DI SALA CONSILINA

Provincia di Salerno

Allegato A

ALL'UFFICIO DEL COLLOCAMENTO MIRATO

Via G. Le Clark 103

collocamentomirato.salerno@rec.regione.campania.it

SALERNO

Oggetto: Procedura di avviamento numerico a selezione, per l'assunzione di n.2 unità lavorative di categoria B1 di profilo "Esecutore Amministrativo", di cui n.1 da riservare a personale ex art.3 legge n.68/1999 e n.1 da riservare a personale ex art. 18, comma 2 della legge n.68/1999.

PREMESSO che con delibera di Giunta Comunale n.146 del 7/8/2020 ad integrazione della delibera di Giunta Comunale n.117 del 23/6/2020 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020-2022, di cui alla delibera della Giunta Comunale n.117 del 23/6/2020, così come integrato con la programmazione di cui alla tabella alla medesima delibera allegata;

CHE con il suindicato atto deliberativo è stata prevista l'assunzione di n.1 unità di categoria B1 di profilo "Esecutore Amministrativo" da riservare a personale ex art.3 legge n.68/1999 (persone con disabilità appartenenti alle categorie di cui all'articolo 1 legge 68/1999) e n.1 unità di categoria B1 di profilo pure di "Esecutore Amministrativo" da riservare a personale ex art.18, comma 2 della legge n.68/1999 (orfani e coniugi superstiti di coloro che siano deceduti per causa di lavoro di guerra o di servizio, ovvero in conseguenza dell'aggravarsi dell'invalidità riportata per tali cause, nonché coniugi e figli di soggetti riconosciuti grandi invalidi per causa di guerra, di servizio o di lavoro e profughi italiani rimpatriati, il cui status è riconosciuto ai sensi della legge 26/12/1981 n. 763; vittime del terrorismo e della criminalità organizzata; vittime del dovere; orfani e coniugi dei morti per fatto di lavoro; testimoni di giustizia; orfani per crimini domestici);

VISTA la deliberazione del Dirigente dell'Area Affari Generali, n. ... del .../2020 con la quale in esecuzione del summenzionato atto deliberativo è stato disposto di indire, ai sensi dell'art.35, commi 1, lett.b) e 2, D.Lgs.n.165/2001, la procedura per l'avviamento numerico a selezione, finalizzata all'assunzione a tempo pieno e indeterminato delle suddette unità lavorative;

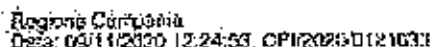
TANTO PREMESSO, al fine di assicurare il rispetto della quota d'obbligo prevista dalla predetta legge, recante "Norme per il diritto al lavoro dei disabili",

SI CHIEDE

di attivare la procedura per l'avviamento numerico a selezione mediante chiamata per avviso pubblico e con graduatoria limitata a quanti aderiscono alle suddette occasioni di lavoro previo superamento della prova di idoneità delle numero 2 (due) unità appartenenti alle categorie di cui agli art.3 e 18 - comma 2, della legge 68/1999 da assumere, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, per la copertura di n.2 Esecutori Amministrativi - Categoria B1.

Così come stabilito nella determina dirigenziale in premessa richiamata, i candidati appartenenti alle suindicate categorie protette da avviare alle selezioni devono essere in possesso dei seguenti requisiti:

- aver assolto l'obbligo scolastico (diploma di scuola secondaria di primo grado);
- cittadinanza italiana o di uno degli Stati membri dell'Unione europea o di Paesi terzi con i limiti di cui all'art.38 del decreto legislativo 30 marzo 2001;



- godimento dei diritti civili e politici;
- mancanza di condanne penali o di procedimenti penali in corso;
- non essere stato destituito o dispensato dall'impiego presso una pubblica amministrazione per persistente insufficiente rendimento, né essere stato dichiarato decaduto da un impiego statale ai sensi dell'art. 127, comma 1 lett. d) del TU n.3/1957;
- non essere dipendenti dello stato o di Enti pubblici collocati a riposo anche in applicazione di disposizioni di carattere transitorio o speciale;

i candidati avviati secondo l'ordine di graduatoria alle singole selezioni per l'assunzione nelle figure professionali di cui innanzi sono tenuti a sostenere una prova di idoneità, consistente in un colloquio e in una prova pratica, intesa ad accertare l'idoneità del candidato alle mansioni proprie del profilo professionale in parola.

La prova pratica avrà per oggetto:

- Utilizzo delle Macchine fotocopiatrici in dotazione all'Amministrazione mediante fotocopiatura e lasticolazione di atti;

- Utilizzo delle applicazioni informatiche più diffuse: in particolare sulla capacità di usare: Word processor (impostazione scrittura, stampa e salvataggio di un testo); - Fogli elettronici (impostazione, compilazione, aggiornamento, stampa e salvataggio di una tabella); - Applicazioni Internet: Utilizzo del più diffuso browser e gestori di posta elettronica. Ricerca d'informazioni su siti web.

Il colloquio verterà sulle seguenti materie:

- Organi istituzionali del Comune (composizione e attribuzioni);
- Nozioni generali sull'ordinamento della Pubblica Amministrazione e, in particolare, degli Enti locali;
- Nozioni generali sul codice di comportamento dei dipendenti della pubblica Amministrazione e sulla normativa del CCNL Comparto funzioni locali. Rapporto di lavoro dei dipendenti degli Enti Locali (d.lgs. 165/2001)
- Procedimenti amministrativi (Legge n. 241/1990).

Si trasmette, pertanto, in allegato copia della determina n. del .../2020, nonché copia della delibera di Giunta Comunale n.146 del 7/8/2020 avente ad oggetto: "Integrazione Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2020-2022".

• Distinti saluti.

IL SEGRETARIO GENERALE
Dirigente I.1. Area A.A.GG.
Dott. Lucio Pisano

Amg/seq