



Comune di Ascoli Piceno

MEDAGLIA D'ORO AL VALOR MILITARE PER ATTIVITÀ PARTIGIANA

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Delibera n° 268

Id. Delibera 1710779
Id. Proposta 1707419

L'anno duemiladiciotto (2018) addì **tre** del mese di **Dicembre** alle ore **9:00**, nella Sede Municipale, convocata nei modi e termini di legge, con l'osservanza delle prescritte formalità, si è riunita la Giunta Comunale.

Nel corso della seduta la Giunta Comunale, invitata dal Presidente a procedere all'esame dell'argomento riportato in oggetto, approva la seguente deliberazione.

Alla votazione risultano presenti i seguenti componenti:

	Qualifica	Presente
CASTELLI GUIDO	Sindaco	SI
FERRETTI DONATELLA GIUSEPPINA	Assessore	NO
BRUGNI MASSIMILIANO	Assessore	SI
DRAGONI PIERA ALESSANDRA	Assessore	SI
FILIAGGI ALESSANDRO	Assessore	SI
GIBELLIERI DANIELE	Assessore	SI
LATTANZI LUIGI	Assessore	SI
SILVESTRI GIOVANNI	Assessore	SI

Presiede il SINDACO CASTELLI AVV. GUIDO

Partecipa il VICE SEGRETARIO GENERALE MATTIOLI DOTT.SSA CRISTINA

OGGETTO:

DETERMINAZIONI ED INDIRIZZI FUNZIONALI ALLA STRUTTURAZIONE ORGANIZZATIVA ED OPERATIVA DELL'ENTE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2019 E CONSEGUENTE APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 E MODIFICA DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2018

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la Proposta allegata alla presente, redatta dal Dirigente del Servizio Personale e qui integralmente richiamata;

PRESO ATTO e condivisa la normativa riportata nella Proposta allegata;

RITENUTO necessario, per le motivazioni in essa riportate, provvedere in merito a quanto esposto;

VERIFICATA la necessità di rimodulare la Macrostruttura dell'Ente, sempre nell'ottica del miglioramento dell'azione amministrativa e conseguimento di adeguati margini di funzionalità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, intervenendo così sulle competenze dei singoli settori e riorganizzando internamente alcuni singoli settori/servizi dell'Ente e prevedendo, condividendo tutte le motivazioni riportate nel documento istruttorio, le seguenti modifiche alla stessa:

- 1) nuova denominazione dei settori, sulla base delle mutate esigenze organizzative dell'Ente al fine di rendere omogeneo e riconoscibile ogni servizio da parte della collettività e dei dipendenti dell'Ente stesso ed inoltre per migliorare il flusso documentale dell'Amministrazione;
- 2) redistribuzione ottimale dei servizi dell'Ente ai vari Dirigenti, soprattutto dei servizi assegnati al Dirigente pensionando, anche in vista dell'assunzione di un nuovo Dirigente in sostituzione dello stesso;
- 3) ricollocazione di n. 5 dipendenti a tempo indeterminato con funzioni di autisti scuolabus, attualmente assegnati al servizio trasporto scolastico nei seguenti servizi che necessitano di ulteriori unità di personale rispettando le funzioni rientranti nella categoria appartenente agli stessi:
 - n. 1 da destinare al Servizio Teatri comunali;
 - n. 2 da destinare al Servizio Segreteria del Sindaco per affiancamento e sostituzione degli autisti del Sindaco, in vista del loro pensionamento;
 - n. 1 da destinare al Servizio Politiche Sociali;
 - n. 1 da destinare al Settore Amministrativo Servizi al Cittadino- Demografici;
- 4) spostamento del Servizio Erp ed Espropri al Settore Amministrazione Gestione e Progettazione OO.PP.;
- 5) attribuzione delle funzioni tecniche legate alla ricostruzione post-sisma, attualmente di competenza dell'U.O.A.A.S., ai seguenti servizi:
 - al servizio SUE, quelle relative agli edifici privati ed edilizia scolastica, di ogni ordine e grado, i cui immobili sono nella disponibilità dell'Amministrazione;
 - al servizio Amministrazione Progettazione e Gestione OO.PP., quelle relative all'edilizia pubblica eccezion fatta per l'edilizia scolastica di cui sopra;
 - al costituendo Servizio denominato "Servizi Amministrativi Sisma", di afferenza del settore 8 della nuova Macrostruttura che si propone di approvare, la gestione delle attività

amministrative legate alla ricostruzione, principalmente quelle che riguardano la concessione e gestione del Contributo Autonomia Sistemazione;

- 6) al settore Amministrazione Progettazione e Gestione OO.PP., le competenze legate alla Pubblica Incolumità;
- 7) spostamento della posizione organizzativa attualmente non assegnata e presente nel settore bilancio con la denominazione "Bilancio", al servizio denominato "Servizi di supporto" afferente al Settore del Segretario Generale della Macrostruttura attualmente in vigore, con corresponsione alla stessa, a titolo di indennità di posizione, dell'importo minimo previsto dal nuovo CCNL 2016/2018, pari ad euro 5.000 annui, prevedendo un eventuale ulteriore conguaglio in conseguenza del procedimento di pesatura di tutte le aree delle P.O. a seguito dell'approvazione del CCDI normativo 2016/2018, che sarà redatto in ossequio a quanto stabilito dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
- 8) accorpamento del servizio Politiche Abitative al Servizio Politiche Sociali al fine di costituire un unico servizio;
- 9) accorpamento alla Biblioteca centrale dei servizi e delle attività afferenti alla gestione e alla concessione dell'Auditorium e degli ulteriori spazi presenti nel plesso del Polo Sant Agostino, fatta salva la custodia e la gestione della Galleria Osvaldo Licini che permane al Servizio Musei;
- 10) conferma delle due Unità Operative Autonome come di seguito individuate:
 - U.O.A. Avvocatura, dotata di professionalità idonee all'espletamento dell'attività da svolgere in piena autonomia e indipendenza, in ossequio al regolamento dell'Ordine degli Avvocati e al disposto della Legge Professionale Forense. Tale unità è coordinata dall'Avv. Sabrina Tosti, giusto Decreto Sindacale n. 11 del 9 marzo 2015 così come confermato dal successivo n. 26 del 30 giugno 2016;
 - U.O.A. Polizia Municipale e Protezione Civile, entità organizzativa distinta e autonoma collocata al di fuori dei settori, nel rispetto di quanto sancito dalla Legge n. 65 del 1986, il cui responsabile del corpo è alla diretta dipendenza funzionale del capo dell'Amministrazione, per la quale il Sindaco individuerà un dirigente di riferimento;
- 11) istituzione, ai sensi dell'art. 6 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dell'U.O.A. denominata Unità Operativa Autonoma Centro Elaborazione Dati (C.E.D.) e Information and Communications Technology (I.C.T.) a cui sono affidate le funzioni collegate alla gestione e alla manutenzione degli strumenti informatici e delle nuove tecnologie a supporto degli altri uffici e degli utenti, ivi compresa la gestione della rete dati e degli applicativi informatici necessari. Le funzioni dirigenziali sono affidate dal Sindaco con proprio decreto a uno dei Dirigenti tecnici in forza al Comune di Ascoli Piceno.
- 12) riorganizzazione del Settore da attribuire al Segretario Generale dell'Ente suddividendolo secondo i servizi riportati sulla Macrostruttura di cui all'Allegato 1) al presente documento e per le funzioni che saranno stabilite in sede di approvazione del relativo funzionigramma;
- 13) riorganizzazione del Settore attualmente assegnato al Dirigente prossimo a pensione, procedendo all'assegnazione dei servizi prettamente tecnici ai Dirigenti ancora in servizio ed alla suddivisione dello stesso secondo i servizi riportati sulla Macrostruttura di cui all'Allegato 1) al presente documento e per le funzioni che saranno stabilite in sede di approvazione del relativo funzionigramma;

PRESO ATTO dei collocamenti a riposo di personale con la vigente normativa pensionistica e delle assunzioni avvenute e che avverranno, così come riassunte nell'Allegato A) al documento istruttorio, qui integralmente richiamato per farne parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO dell'esito positivo dei processi riorganizzativi che si sono succeduti negli ultimi anni, che hanno già reso la struttura più funzionale agli obiettivi generali della semplificazione dell'organizzazione burocratica e del perseguimento di livelli qualitativi dei servizi erogati alla cittadinanza sempre più efficienti, efficaci ed economici;

RITENUTO, pertanto, opportuno dover procedere alla definizione della nuova Macrostruttura, così come riportata nel documento istruttorio di cui al presente atto all'Allegato 1), rinviando ad un successivo atto l'approvazione del Funzionigramma dell'Ente e dell'assegnazione del personale ai vari servizi, al momento dell'attivazione della nuova Macrostruttura che con questo atto si intende approvare, prevista per il 1° gennaio 2019;

CONSIDERATO che a seguito di suddetta approvazione è necessario anche che si proceda con l'attribuzione degli incarichi di funzioni dirigenziali tenendo conto anche dei Decreti sindacali recentemente approvati n.48/2017 e n. 49/2017 che, ai sensi dell'art. 50 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. compete al Sindaco;

RITENUTO opportuno, per le motivazioni riportate nel documento istruttorio e con il presente atto totalmente condivise, procedere da subito alla mobilità interna del seguente personale a tempo indeterminato in ordine alfabetico:

- FELICETTI CLAUDIO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio segreteria del Sindaco per sostituzione per collocamento a riposto di Luciano Accorsi;
- FIORAVANTI ROBERTO dal servizio Trasporto Scolastico fino al 31.12.2018 e, successivamente, ai servizi demografici;
- FIORI ROSELLA termine assegnazione temporanea dal servizio contratti al Servizio Politiche Sociali;
- GIOVANNOZZI GIULIANO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio segreteria del Sindaco fino al collocamento a riposto di Corrado De Angelis;
- MUSATI PIERPAOLO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio Politiche sociali e abitative;
- NESPECA MAURO dal servizio trasporto scolastico al Settore OO.PP.;
- SCOPONI GUIDO dal Servizio Cultura al Servizio Biblioteche;

RISCONTRATO che tale mobilità interna di personale è stata stabilita in sede di conferenza dei Dirigenti presieduta dal Segretario Generale e comunicata alla RSU e alle OO.SS.;

RITENUTO necessario, per le motivazioni in essa riportate, procedere all'approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale del triennio 2019/2021 e di quello dell'anno 2018, facendo

conto sulle capacità assunzionali riportate nell'Allegato A) al documento istruttorio, con il presente atto integralmente richiamato per farne parte integrante e sostanziale dello stesso;

VERIFICATI i presupposti necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e che, in particolare, l'Ente:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato, con Delibera di Giunta Comunale n. 40 dell'1 marzo 2016, il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne per il triennio 2016/2018, ai sensi dell'art 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 e che è in corso l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) 2019/2021 che dovrà essere adottato dalla Giunta Comunale anche in virtù delle azioni collegate al reperimento delle risorse umane a partire dall'anno 2019;
- ha approvato, con Delibera di Giunta Comunale n. 71 del 19 maggio 2017, il Piano della Performance per il triennio 2017/2019;
- ha provveduto all'invio al Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 30 gennaio 2018 del monitoraggio degli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio per l'anno 2017 e che dai dati contabili in possesso allo stato attuale relativi all'anno 2018 risulta che gli obiettivi sul pareggio saranno rispettati anche per l'anno 2018;
- ha rispettato il principio del "contenimento della spesa per il lavoro flessibile" in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014;
- alla data del 31/12/2017 a fronte di una popolazione pari a n. 48773 abitanti e n. 402 dipendenti, ha un rapporto dipendenti-popolazione per l'anno 2017 pari a 1/121 a fronte del rapporto medio 1/146 stabilito dal Decreto Ministeriale del 10/04/2017 previsto dall'art. 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000, anche in virtù del calo demografico collegato agli eventi sismici nel territorio e, pertanto, non può usufruire della norma di maggior favore prevista per gli Enti con un rapporto dipendenti-popolazione inferiore a quello stabilito dal Decreto Ministeriale del 10/04/2017 previsto dall'art. 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000, come sopra esplicitato e pertanto, anche in questo caso non può usufruire della norma di maggior favore sopra esplicitata;
- alla data del 31 dicembre 2017 questo Comune ha conseguito un rapporto tra spesa di personale (€ 15.765.899,27) e spesa corrente (€ 61.354.029,86) pari al 25,70%;
- ha rispettato il pareggio di Bilancio dell'anno 2017;
- con Deliberazione di consiglio comunale n. 11 del 24 aprile 2018 ha approvato il Bilancio di Previsione 2018/2019 ed il DUP;
- con Deliberazione di consiglio comunale n. 34 del 22 ottobre 2018 ha approvato il conto consuntivo per l'anno 2017;
- ha trasmesso in data 30 ottobre 2018 le informazioni sul conto consolidato 2017 alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e quelle relative al consuntivo 2017

- assenza di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA, ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

RIBADITO il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. 2016/2018 Funzioni Locali vigente, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

RISCONTRATO e condiviso che ai sensi del sopra citato art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016) le facoltà assunzionali da destinare al personale con qualifica non dirigenziale per gli anni 2016-2017-2018 sono pari al 25% della spesa relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente e che a queste si possono aggiungere i risparmi derivanti dalle cessazioni il cui ultimo giorno lavorativo risulta essere il 31 dicembre precedente all'anno di riferimento, che, come riportato nell'Allegato A) alla presente Proposta risulta nei seguenti importi:

- facoltà assunzionali anno 2015 (derivanti dal 25% delle cessazioni avvenute nell'anno 2014) residue € 13.845,76;
- facoltà assunzionali anno 2016 (derivanti dal 25% delle cessazioni avvenute nell'anno 2015) residue € 75.479,30;
- facoltà assunzionali anno 2017 (derivanti dal 25% delle cessazioni avvenute nell'anno 2016) residue, € 48.485,36;
- facoltà assunzionali anno 2018 (derivanti dal 25% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2017) € 42.850,13;
- facoltà assunzionali anno 2019 (derivanti dal 100% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2018) € 294.312,32;
- facoltà assunzionali anno 2020 (derivanti dal 100% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2019) € 224.383,47;
- facoltà assunzionali anno 2021 (derivanti dal 100% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2020) € 65.556,41;

RITENUTO necessario, date le considerazioni riportate nella proposta allegata procedere, prima di bandire procedure di reclutamento aperte a soggetti, esperire le procedure di mobilità obbligatoria ex art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001 e della mobilità volontaria ai sensi dell'art. 30 del DLgs. 165/2001;

CONDIVISO e ritenuto che l'assunzione di personale mediante la procedura di mobilità volontaria di cui sopra non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno, posto che, come disposto dall'art. 1, comma 47, della L. 311/2004, *“in vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l'anno precedente”*. Da tali considerazioni emerge che le procedure di assunzione mediante mobilità ordinaria possono essere considerate neutre, operando il principio di neutralità finanziaria (vedasi Corte dei conti sezione Campania n. 11/2014, nonché Corte dei Conti Sezioni riunite in sede di controllo n. 59/2010);

RITENUTO opportuno redigere il Piano del Fabbisogno di Personale per l'anno 2018 facendo riferimento alle capacità assunzionali certe derivanti da quanto evidenziato nell'allegata proposta, sopra richiamato e condiviso, pari ad un totale di € 180.660,56 e redigere, invece, il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale per ciascun anno del triennio 2019/2021 facendo riferimento soltanto alle cessazioni dell'anno precedente cumulando i resti dell'anno precedente risultanti dopo aver effettuato le assunzioni previste per ciascun anno del triennio considerato;

VISTA la normativa richiamata nel documento istruttorio in particolare l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017, che ha previsto nuovamente la possibilità di attivare procedure selettive per la progressione tra le categorie, riservate al personale di ruolo, seppur per il solo triennio 2018/2020, come avveniva nel regime normativo antecedente il 2009, con lo scopo di valorizzare e premiare le professionalità interne dei dipendenti della P.A.;

PRESO ATTO dei vincoli oggettivi, finanziari e soggettivi per l'attivazione della disciplina suddetta e precisamente: titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno, tetto del 20%, erosione capacità assunzionale, riduzione posti destinabili al personale interno ex art. 52, comma 1 bis, del D. Lgs. 165/2001 e ritenuto di voler attivare tale facoltà al fine di sviluppare e perfezionare le professionalità, che già sussistono nell'ambito dell'assetto della dotazione organica dell'Ente soprattutto in determinati servizi strategici;

PRESO ATTO della Deliberazione della Corte dei Conti sezione regionale di controllo della Puglia n. 42/2018 la quale stabilisce che per il calcolo del 20 % dei dipendenti da considerare ai fini delle progressioni verticali, indipendentemente dall'entità (percentuale) della spesa sulla quale tali “nuove assunzioni” possono incidere è da considerarsi la computabilità numerica;

VERIFICATO che risultano in programmazione nel triennio considerato dalla normativa, 2018/2020, n. 10 assunzioni di categoria D e n. 10 assunzioni di categoria C, pertanto è possibile destinare il 20% delle stesse alla copertura con la procedura di cui al sopra richiamato art. 22, comma 15 del D. Lgs. 165/2001 per un numero pari a 2 D e n. 2 C;

CONSIDERATO che in caso di espletamento del concorso pubblico è utile e necessario se possibile procedere all'applicazione dell'art. 35, comma 3 bis lettera b), del D. Lgs 165 del 2001 e ss.mm.ii. al fine di favorire le professionalità che si sono formate all'interno dell'ente;

RITENUTO, pertanto, di voler approvare il Piano delle Assunzioni 2018 e il Piano di Fabbisogno di Personale per il triennio 2019/2021, secondo il prospetto Allegato B) alla Proposta qui integralmente richiamato per formarne parte integrante e sostanziale del presente atto, secondo le

figure professionali, a copertura dei posti vacanti riportati al fianco di ciascuna di esse e facendo ricorso alle procedure assunzionali riportate nelle rispettive figure e precisamente:

ANNO 2018

- N. 2 Assistenti Sociali, cat. D, Part- time 50% da destinare al Servizio Politiche Sociali/ATS da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- N. 1 Assistente Sociale, cat. D, Part- time 50% da destinare al Servizio Politiche Sociali/ATS da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C, Part- time 50%, da assegnare uno al Servizio Politiche Sociali/ATS ed uno al servizio Centrale Unica di Committenza, da assumere entrambi con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, da assegnare al Servizio Riscossione coattiva delle Entrate al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D da assegnare al Servizio Bilancio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D da assegnare al Servizio Polizia Municipale, al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Collaboratore di Farmacia cat. D da assegnare al Servizio Farmacie, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 3 Vigili Urbani cat. C, da assegnare al Servizio Polizia Municipale da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare ai Servizi Demografici da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D da assegnare ai Servizi Manutentivi Patrimonio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

ANNO 2019

- n. 1 Collaboratore di Farmacia cat. D da destinare al Servizio Farmacie da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- N. 1 Istruttore Informatico Cat. C, Part-time 33,33%, da assegnare al Servizio CED, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 3 Operatori Generici , cat. B, Part-time 33,33% da assumere a seguito di esito positivo dei tirocini formativi destinati ai soggetti di cui alla legge 68/91 a copertura dei posti in organico per n. 2 al servizio Bilancio e n. 1 al Servizio Musei Civici;
- n. 2 Collaboratori tecnici, cat. B, da assegnare al Servizio Manutenzione Strade, da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 operaio, cat. B, in attesa di esito della sentenza e/o transazione tra Comune di Ascoli Piceno ed ex dipendente a tempo indeterminato di tale categoria sig.ra S.A.A.M.;
- n. 1 Dirigente Amministrativo a copertura del posto vacante che si determinerà in tale anno a seguito del pensionamento di un Dirigente a partire dal 1 gennaio 2019;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, part-time 50%, da assegnare al Servizio Personale, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, da assegnare uno al Servizio Bilancio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, da assegnare uno al Servizio Centrale Unica di Committenza, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D da assegnare uno al Servizio CED al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, da assegnare al Servizio Riscossione Coattiva delle Entrate, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

ANNO 2020

- n. 2 Commessi di Farmacia, cat. B3, da destinare al servizio Farmacie Comunali da assumere in esito alla procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 del d. lgs. 75/2017, relativamente ai n. 2 dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla norma stessa;

- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio SUAP/Commercio dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, da assegnare al Servizio Cultura, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio Personale dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio Protocollo al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio Polizia Municipale dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

ANNO 2021

- n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C, da assegnare entrambi al Servizio Centrale Unica di Committenza, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, da assegnare al Servizio SUAP/SUE, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D da assegnare ai Servizi Manutentivi Patrimonio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

EVIDENZIATO che una volta espletate le procedure di mobilità di cui sopra, obbligatorie per legge, si procederà all'espletamento dei concorsi pubblici con riserva dei posti al 50% agli interni ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001 tenendo conto in ogni caso, che l'attivazione delle procedure di cui all'art. 22 DLgs. 165/2001 determina la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno;

VISTO l'art. 110, comma 2 del D. Lgs. 267/2000 che stabilisce che: *“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”*;

PRESO ATTO della modifica proposta all'art 17 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 28 dicembre 2017 al fine di prevedere la fattispecie di cui al sopra richiamato comma 2 dell'art. 110 del D. Lgs. 267/2000 e ritenuto di voler sostituire tale articolo con il seguente:

“Articolo 17 - Contratti a termine per Dirigenti o di alta specializzazione

Le posizioni di lavoro di Dirigente o di alta specializzazione possono essere ricoperte anche tramite contratti di lavoro a tempo determinato di diritto pubblico. La decisione di procedere a tali assunzioni è di competenza del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, in relazione alla programmazione delle attività del Comune.

Per i detti posti di qualifica dirigenziale è prevista una quota in misura non superiore al 30% 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.

La durata del contratto è concordata fra le parti entro i limiti del mandato amministrativo in corso al momento della sottoscrizione.

Il trattamento normativo è analogo a quello previsto per il corrispondente Dirigente a tempo indeterminato.

Il trattamento economico è stabilito tenuto conto dei parametri previsti dalla Legge nonché, in quanto compatibili, dei seguenti criteri:

- riferimento al trattamento economico dei Dirigenti, previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro;*
- esperienza di lavoro maturata e adeguatamente documentata;*
- peculiarità del rapporto a termine;*

L'affidamento delle funzioni di direzione è determinato dal Sindaco. 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 contratto di lavoro deve prevedere un adeguato periodo di prova e può essere rinnovato alla sua scadenza con provvedimento espresso, entro il limite massimo della durata del mandato del Sindaco.

La risoluzione del rapporto ed il recesso avvengono nei casi previsti dalla Legge, dal regolamento e dal contratto individuale.

Sulla base delle scelte programmatiche e tenuto conto delle risorse disponibili nel bilancio, la Giunta Comunale può deliberare di assumere, con contratto a tempo determinato, dirigenti ed alte specializzazioni, al di fuori della dotazione organica purchè nel limite del cinque per cento della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva dell'Ente e, comunque, per almeno una unità.

I contratti a tempo determinato per la copertura di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione – siano essi previsti nell'ambito o al di fuori della dotazione organica e fatta salva la specifica del personale addetto con funzioni di coordinamento dell'ufficio di cui al precedente art. 8 – possono essere stipulati solo con persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001 e con le conseguenze ivi previste, nel caso trattasi di dipendenti delle pubbliche amministrazioni, 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.

La proposta di deliberazione è di competenza esclusiva del Sindaco e deve comunque indicare la durata del contratto, il possesso dei requisiti, il trattamento economico da applicare e eventuali indennità ad personam, le clausole di possibile risoluzione del rapporto prima della scadenza.

Il successivo provvedimento sindacale deve comunque specificare il contenuto dell'incarico, gli obiettivi assegnati, le clausole per la revoca anticipata dello stesso agli esiti di un procedimento di contraddittorio.

La proposta di deliberazione per la risoluzione anticipata del rapporto, agli esiti del verificarsi delle condizioni e della clausole contemplate dal contratto, è di competenza esclusiva del Sindaco.

Per quanto qui non previsto si fa rinvio all'art. 110 del d.lgs. 18.8.2000 n.267”;

CONSIDERATO altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;

VISTO il Piano delle assunzioni a tempo determinato ed altre forme di lavoro flessibile presso il comune di Ascoli Piceno per gli anni 2018- 2019 e 2020 secondo l'Allegato C) al documento istruttorio redatto nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e ritenuto di condividere quanto in esso riportato;

PRESO ATTO della normativa in materia riportata nel documento istruttorio, in particolare il comma 4, dell'art. 50 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, il quale, stabilisce, le ipotesi

esenti anche dalle limitazioni quantitative per l'attivazione di contratti a tempo determinato e ritenuto di condividerle;

RITENUTO, pertanto di voler prorogare i contratti a tempo determinato, in scadenza il prossimo 31 gennaio 2019 ai dipendenti matricola n. 4098 e n. 4099, entrambi con il profilo professionale di "Commesso di Farmacie" cat. B3 fino alla loro stabilizzazione ai sensi del comma 1 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017 fissata a partire dal 1° gennaio 2020;

RITENUTO, inoltre, di voler prorogare il contratto a tempo determinato del dipendente matricola n. 4157 con profilo professionale di "Commesso di Farmacie" cat. B3, in scadenza il prossimo 7 febbraio 2019, secondo la normativa riportata nel documento istruttorio e qui totalmente condivisa, fino alla data del 31 dicembre 2019, in attesa che si delinei e si stabilizzi la fase di riorganizzazione del Servizio Farmacie Comunali;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;

RICHIAMATO altresì il C.C.N.L. Funzioni locali di comparto attualmente vigente, nonché il C.C.N.L. dell'autonoma separata area di contrattazione collettiva per il personale con qualifica dirigenziale del comparto Regioni-Autonomie Locali;

RILEVATO che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;

ACQUISITO il parere in ordine alla regolarità tecnica del presente provvedimento, espresso dal Dirigente del Settore Amministrativo: Risorse Umane e Cultura, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n.267/2000, riportato in calce al documento istruttorio;

ACQUISITO il parere di regolarità contabile rilasciato dalla Dirigente del Settore Contabile: Servizi Economici ai sensi dell'art.49 del D.Lgs.267/2000 allegato al presente atto;

ACQUISITO il Verbale del Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente n. 9/2018 del 29 novembre 2018, allegato al presente atto, con il quale si esprime parere favorevole in merito all'accertamento del rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge 449/1997 e ss.mm.ii. ai sensi dell'art. 19 della Legge 448/2001

Con voti favorevoli unanimi, espressi dagli aventi diritto nei modi di legge,

DELIBERA

- 1) di recepire integralmente l'allegato documento istruttorio predisposto dal Dirigente del Servizio Personale dr. Pierluigi Raimondi;
- 2) di approvare la proposta di attuazione della nuova Macrostruttura del Comune di Ascoli Piceno, di cui all'Allegato1) al documento istruttorio a partire dal 1° gennaio 2019;
- 3) di approvare, con successivo atto, a seguito dell'attuazione della nuova macrostruttura proposta con il presente atto, il funzionigramma e la distribuzione della dotazione organica nei vari settori

funzionali, attraverso l'assegnazione del personale a ciascuno di essi, determinandolo al fine di soddisfare le esigenze specifiche dei servizi stessi;

- 4) di istituire, ai sensi dell'art. 6 del vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi una Nuova Unità Operativa Autonoma denominata Unità Operativa Autonoma e Centro Elaborazione Dati (C.E.D.) e Information and Communications Technology (I.C.T.) a cui sono affidate le funzioni collegate alla gestione e alla manutenzione degli strumenti informatici e delle nuove tecnologie a supporto degli altri uffici e degli utenti ivi compresa la gestione della rete dati e degli applicativi informatici necessari. Le funzioni dirigenziali sono affidate dal Sindaco con proprio decreto a uno dei Dirigenti tecnici in forza al Comune di Ascoli Piceno.
- 5) di autorizzare il Sindaco a procedere all'attribuzione, con proprio decreto, degli incarichi di funzioni dirigenziali, ai sensi del combinato disposto dall'art. 50 del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i tenendo conto anche dei Decreti sindacali n.48/2017 e n. 49/2017;
- 6) di procedere, a partire dal giorno successivo alla data di approvazione del presente atto, alla mobilità interna del personale a tempo indeterminato di seguito riportato in ordine alfabetico:
 - FELICETTI CLAUDIO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio segreteria del Sindaco per sostituzione per collocamento a riposto di Luciano Accorsi;
 - FIORAVANTI ROBERTO dal servizio Trasporto Scolastico fino al 31.12.2018 e, successivamente, ai servizi demografici;
 - FIORI ROSELLA termine assegnazione temporanea dal servizio contratti al Servizio Politiche Sociali;
 - GIOVANNOZZI GIULIANO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio segreteria del Sindaco fino al collocamento a riposto di Corrado De Angelis;
 - MUSATI PIERPAOLO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio Politiche sociali e abitative;
 - NESPECA MAURO dal servizio trasporto scolastico al Settore OO.PP;
 - SCOPONI GUIDO dal Servizio Cultura al Servizio Biblioteche;
- 7) di delegare il Dirigente del personale a far notificare a suddetti dipendenti l'informazione di suddetta mobilità con nota scritta;
- 8) di spostare la Posizione Organizzativa attualmente non assegnata e presente nel settore bilancio con la denominazione "Bilancio" al servizio denominato "Servizi di supporto" afferente al Settore del Segretario Generale della Macrostruttura attualmente in vigore;
- 9) di corrispondere alla suddetta Posizione Organizzativa, a titolo di indennità di posizione, l'importo minimo previsto dal nuovo CCNL 2016/2018, pari ad euro 5.000 annui, prevedendo un eventuale ulteriore conguaglio in conseguenza del procedimento di pesatura di tutte le aree

delle P.O. a seguito dell'approvazione del CCDI normativo 2016/2018 che sarà redatto in ossequio a quanto stabilito dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

- 10) di stabilire che al suddetto incaricato di Posizione Organizzativa, oltre all'indennità di posizione verrà attribuita anche l'indennità di risultato di cui all'art. 15 comma 4 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018, che sarà determinata secondo la relativa regolamentazione che si intende approvare;
- 11) di stabilire che, con proprio provvedimento, il Dirigente interessato, formalizzerà il conferimento dell'incarico esclusivamente ai dipendenti classificati nella categoria "D", nel pieno rispetto dei limiti previsti dal vigente CCNL Funzioni Locali;
- 12) di prendere atto che a seguito della revisione della dotazione organica, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni emerge l'assenza di posizioni in esubero, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- 13) di approvare il Piano del Fabbisogno di Personale 2018 e il Piano dei Fabbisogni di Personale per il triennio 2019/2021 secondo il prospetto Allegato B) alla Proposta qui integralmente richiamata per formarne parte integrante e sostanziale del presente atto, sperando tutte le facoltà previste dalla normativa vigente e riportate in narrativa al fine di favorire le professionalità che si sono formate all'interno dell'ente ove possibile, come di seguito specificato:

ANNO 2018

- N. 2 Assistenti Sociali, cat. D, Part-time 50% da destinare al Servizio Politiche Sociali/ATS da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità volontaria ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- N. 1 Assistente Sociale, cat. D, Part-time 50% da destinare al Servizio Politiche Sociali/ATS da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C, Part-time 50%, da assegnare uno al Servizio Politiche Sociali/ATS ed uno al servizio Centrale Unica di Committenza, da assumere entrambi con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, da assegnare al Servizio Riscossione coattiva delle Entrate al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D da assegnare al Servizio Bilancio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D da assegnare al Servizio Polizia Municipale, al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Collaboratore di Farmacia cat. D da assegnare al Servizio Farmacie, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 3 Vigili Urbani cat. C, da assegnare al Servizio Polizia Municipale da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare ai Servizi Demografici da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D da assegnare ai Servizi Manutentivi Patrimonio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

ANNO 2019

- n. 1 Collaboratore di Farmacia cat. D da destinare al Servizio Farmacie da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- N. 1 Istruttore Informatico Cat. C, Part-time 33,33%, da assegnare al Servizio CED, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 3 Operatori Generici , cat. B, Part-time 33,33% da assumere a seguito di esito positivo dei tirocini formativi destinati ai soggetti di cui alla legge 68/91 a copertura dei posti in organico per n. 2 al servizio Bilancio e n. 1 al Servizio Musei Civici;
- n. 2 Collaboratori tecnici, cat. B, da assegnare al Servizio Manutenzione Strade, da assumere con la procedura di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. solo a seguito di esito negativo dell'adempimento obbligatorio propedeutico ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- n. 1 operaio, cat. B, in attesa di esito della sentenza e/o transazione tra Comune di Ascoli Piceno ed ex dipendente a tempo indeterminato di tale categoria sig.ra S.A.A.M.;
- n. 1 Dirigente Amministrativo a copertura del posto vacante che si determinerà in tale anno a seguito del pensionamento di un Dirigente a partire dal 1 gennaio 2019;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, part-time 50%, da assegnare al Servizio Personale, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, da assegnare uno al Servizio Bilancio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C, da assegnare uno al Servizio Centrale Unica di Committenza, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D da assegnare uno al Servizio CED al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, da assegnare al Servizio Riscossione Coattiva delle Entrate, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

ANNO 2020

- n. 2 Commessi di Farmacia, cat. B3, da destinare al servizio Farmacie Comunali da assumere in esito alla procedura di stabilizzazione di cui all'art. 20 del d. lgs. 75/2017, relativamente ai n. 2 dipendenti in possesso dei requisiti di cui alla norma stessa;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio SUAP/Commercio dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, da assegnare al Servizio Cultura, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio Personale dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio Protocollo al fine di valorizzare le professionalità interne all'Ente ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 165/2001 di cui sopra;
- n. 1 Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare al Servizio Polizia Municipale dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

ANNO 2021

- n. 2 Istruttori Amministrativi cat. C, da assegnare entrambi al Servizio Centrale Unica di Committenza, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

- n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo cat. D, da assegnare al Servizio SUAP/SUE, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;
- n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico cat. D da assegnare ai Servizi Manutentivi Patrimonio, da assumere con la procedura di concorso pubblico dopo aver espletato gli adempimenti propedeutici obbligatori per legge, in particolare la mobilità obbligatoria ex art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e la Mobilità facoltativa ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. e gli stessi abbiano avuto esito negativo;

14) di incaricare il Dirigente del Servizio Personale di indire, ai sensi dell'art. 22 del D.Lgs. 165/2001, procedure riservate di progressione di carriera per il passaggio di n. 2 C dipendenti interni dell'Ente a tempo indeterminato a D e n. 2 B a C, negli anni previsti nel piano triennale Allegato B), secondo la normativa vigente in materia;

15) di stabilire che una volta espletate le procedure di mobilità di cui sopra, obbligatorie per legge, si procederà all'espletamento dei concorsi pubblici con riserva dei posti al 50% agli interni ex art. 52 del D. Lgs. 165/2001 tenendo conto in ogni caso, che l'attivazione delle procedure di cui al punto precedente determina la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno ed attivando se possibile le procedure di cui all'art. 35, comma 3 bis lettera b), del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;

16) di stabilire che l'art 17 del regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 28 dicembre 2017 viene sostituito con il seguente:

“Articolo 17 - Contratti a termine per Dirigenti o di alta specializzazione

Le posizioni di lavoro di Dirigente o di alta specializzazione possono essere ricoperte anche tramite contratti di lavoro a tempo determinato di diritto pubblico. La decisione di procedere a tali assunzioni è di competenza del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, in relazione alla programmazione delle attività del Comune.

Per i detti posti di qualifica dirigenziale è prevista una quota in misura non superiore al 30% 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.

La durata del contratto è concordata fra le parti entro i limiti del mandato amministrativo in corso al momento della sottoscrizione.

Il trattamento normativo è analogo a quello previsto per il corrispondente Dirigente a tempo indeterminato.

Il trattamento economico è stabilito tenuto conto dei parametri previsti dalla Legge nonché, in quanto compatibili, dei seguenti criteri:

- riferimento al trattamento economico dei Dirigenti, previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro;*
- esperienza di lavoro maturata e adeguatamente documentata;*
- peculiarità del rapporto a termine;*

L'affidamento delle funzioni di direzione è determinato dal Sindaco. 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 contratto di lavoro deve prevedere un adeguato periodo di prova e può essere rinnovato alla sua scadenza con provvedimento espresso, entro il limite massimo della durata del mandato del Sindaco.

La risoluzione del rapporto ed il recesso avvengono nei casi previsti dalla Legge, dal regolamento e dal contratto individuale.

Sulla base delle scelte programmatiche e tenuto conto delle risorse disponibili nel bilancio, la Giunta Comunale può deliberare di assumere, con contratto a tempo determinato, dirigenti ed alte specializzazioni, al di fuori della dotazione organica purchè nel limite del cinque per cento della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva dell'Ente e, comunque, per almeno una unità.

I contratti a tempo determinato per la copertura di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione – siano essi previsti nell'ambito o al di fuori della dotazione organica e fatta salva la specifica del personale addetto con funzioni di coordinamento dell'ufficio di cui al precedente art. 8 – possono essere stipulati solo con persone in possesso dei requisiti di cui all'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001 e con le conseguenze ivi previste, nel caso trattasi di dipendenti delle pubbliche amministrazioni, 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.

La proposta di deliberazione è di competenza esclusiva del Sindaco e deve comunque indicare la durata del contratto, il possesso dei requisiti, il trattamento economico da applicare e eventuali indennità ad personam, le clausole di possibile risoluzione del rapporto prima della scadenza.

Il successivo provvedimento sindacale deve comunque specificare il contenuto dell'incarico, gli obiettivi assegnati, le clausole per la revoca anticipata dello stesso agli esiti di un procedimento di contraddittorio.

La proposta di deliberazione per la risoluzione anticipata del rapporto, agli esiti del verificarsi delle condizioni e della clausole contemplate dal contratto, è di competenza esclusiva del Sindaco.

Per quanto qui non previsto si fa rinvio all'art. 110 del d.lgs. 18.8.2000 n.267";

- 17) di dare mandato al Segretario Generale e al Dirigente del Settore Finanziario dell'Ente di prendere atto delle variazioni di cui al presente atto nel PEG 2018/2020 approvato con propria Deliberazione n. 100 dell'11 maggio 2018;
- 18) di dare mandato al Dirigente del Servizio Personale di avviare con carattere di priorità le procedure di mobilità ex art. 30 D.lgs 165/01, per le motivazioni sopra riportate, relative al Dirigente Amministrativo (del settore 8) e dell'Istruttore Amministrativo cat. C da assegnare ai Servizi Demografici in vista del collocamento in pensione dell'Ing. Vincenzo Ballatori e in vista delle scadenze collegate alla prossima tornata elettorale;
- 19) di prorogare i contratti a tempo determinato di n. 2 dipendenti afferenti al servizio Farmacie matricole nn. 4098 e 4099, fino alla data del 31 dicembre 2019 e di procedere alla loro stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs. 165/2001 dalla data del 1° gennaio 2020;
- 20) di prorogare il contratto a tempo determinato dipendente matricola n. 4157 con profilo professionale di "Commesso di Farmacie" cat. B3, in scadenza il prossimo 7 febbraio 2019, fino alla data del 31 dicembre 2019, in attesa che si delinei e si stabilizzi la fase di riorganizzazione del Servizio Farmacie Comunali
- 21) di approvare la programmazione del personale a tempo determinato 2019/2021 di cui all'Allegato C) ove sono ricompresi anche ulteriori numero 2 figure di Istruttori Tecnici da collocare nei due settori tecnici al fine di potenziarne la struttura;
- 22) di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. ed alla RSU, nonché a tutti i dirigenti, incaricati di Posizione Organizzativa, Alte Professionalità e a tutti i dipendenti del Comune, a cura del Servizio del Personale, con le modalità che il Dirigente del Servizio stesso riterrà opportune;
- 23) di dichiarare la presente deliberazione, con separata ed unanime votazione palese, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, D.Lgs. n.267/2000.

**SETTORE RISORSE UMANE
SERVIZIO PERSONALE – 01**

DOCUMENTO ISTRUTTORIO

Oggetto: DETERMINAZIONI ED INDIRIZZI FUNZIONALI ALLA STRUTTURAZIONE ORGANIZZATIVA ED OPERATIVA DELL'ENTE IN VIGORE DAL 1° GENNAIO 2019 E CONSEGUENTE APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DI FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 E MODIFICA DEL PIANO OCCUPAZIONALE 2018.

PREMESSO che con Delibera di Giunta Comunale n. 15 del 29 gennaio 2018, è stata approvata l'attuale Macrostruttura, relativo Funzionigramma e Organigramma dell'Ente;

RICHIAMATI i seguenti Decreti Sindacali:

- il n. 7 del 31 gennaio 2018, con il quale sono stati conferiti al personale Dirigenziale di questo comune i settori della Macrostruttura di cui sopra;
- il n. 19 del 10 maggio 2018, con il quale il Sindaco pro tempore ha nominato Segretario titolare del Comune di Ascoli Piceno, classe A, il Dott. Giovanni Schiano di Colella Lavina, nato a Napoli (NA) il 07/02/1970 con decorrenza a far data dal 23 maggio 2018;

PRESO ATTO che con il Decreto suddetto sono state confermate le funzioni attribuite con i decreti sindacali n. 48 e n. 49 del 16 novembre 2017 al Dirigente Ing. Vincenzo Ballatori aventi ad oggetto:

- Gestione delle pratiche per il rimborso danni causati dalle eccezionali nevicate verificatesi nel mese di gennaio 2017 in virtù dell'OCDPC N. 437/2017;
- "FROM PAST TO SMART" (ITI 1), finanziato da Fondi Europei per lo Sviluppo 2014-2020 programmi operativi FESR e FSE Marche, destinato a promuovere qualità di vita e sostenibilità nelle Aree Urbane;

PRESO ATTO che , con Deliberazione di Giunta Comunale n. 177 del 27 settembre 2016, è stata costituita l'U.O.A. Assistenza al Sisma, per far fronte alle incombenze procedurali e provvedimenti legate allo stato emergenziale derivate dagli eventi calamitosi che si sono susseguiti a partire dal 24 agosto 2016;

EVIDENZIATO che, la fase emergenziale legata agli eventi sismici che si sono susseguiti a partire dal 24 agosto 2016 è ormai superata, pertanto, l'U.O.A. di cui sopra, può essere chiusa e si rende necessario procedere al potenziamento dei servizi tecnici del comune per la gestione delle attività legate alla ricostruzione e sistemazione degli edifici danneggiati sia pubblici che privati;

CONSIDERATO che l'Amministrazione, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 178 del 28 agosto 2018, ha proceduto al completamento dell'affidamento a società specializzate dei servizi di trasporto scolastico, conclusosi nel mese di settembre 2018 e, pertanto, si rende necessario ricollocare i dipendenti con funzioni di autisti scuolabus, attualmente assegnati allo stesso, ad altri servizi dell'Ente, mantenendo in esso solamente il dipendente addetto alle relative attività amministrative;

TENUTO CONTO, inoltre, che sulla base della ricognizione sui pensionamenti dei dipendenti dell'Ente, risulta collocato in quiescenza il Dirigente del Settore Urbanistica a partire dal 1° gennaio

2019 ed è pertanto necessario individuare un Dirigente per la sua sostituzione, avviando le relative procedure di mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001 ed eventuale ulteriore concorso pubblico, nel caso di esito negativo della stessa;

EVIDENZIATA, pertanto, la necessità di rimodulare la Macrostruttura approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 15/2018 di cui sopra, viste le motivazioni sopra riportate, sempre nell'ottica del miglioramento dell'azione amministrativa e conseguimento di adeguati margini di funzionalità, efficacia, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, intervenendo così sulle competenze dei singoli settori e riorganizzando internamente alcuni singoli settori/servizi dell'Ente;

TENUTO CONTO della determinazione della nuova Macrostruttura, così come riportata nell'Allegato 1) al presente documento istruttorio, che è stata condivisa, anche in sede di Conferenza dei Dirigenti, mirando ad un riallineamento della struttura dell'Ente all'attuale Dotazione Organica, rispettando i ruoli e le responsabilità che si sono delineati per effetto delle recenti riorganizzazioni e definizioni da parte dei vari Dirigenti, evitando sovrapposizioni di funzioni volte alla razionalizzazione organizzativa ed individuazione delle competenze e dei ruoli al fine di perseguire i seguenti obiettivi:

- 1) nuova denominazione dei settori, sulla base delle mutate esigenze organizzative dell'Ente al fine di rendere omogeneo e riconoscibile ogni servizio da parte della collettività e dei dipendenti dell'Ente stesso ed inoltre per migliorare il flusso documentale dell'Amministrazione;
- 2) redistribuzione ottimale dei servizi dell'Ente ai vari Dirigenti, soprattutto dei servizi assegnati al Dirigente pensionando, anche in vista dell'assunzione di un nuovo Dirigente in sostituzione dello stesso;
- 3) ricollocazione di n. 5 dipendenti a tempo indeterminato con funzioni di autisti scuolabus, attualmente assegnati al servizio trasporto scolastico nei seguenti servizi che necessitano di ulteriori unità di personale rispettando le funzioni rientranti nella categoria appartenente agli stessi:
 - n. 1 da destinare al Servizio Teatri comunali;
 - n. 2 da destinare al Servizio Segreteria del Sindaco per affiancamento e sostituzione degli autisti del Sindaco, in vista del loro pensionamento;
 - n. 1 da destinare al Servizio Politiche Sociali;
 - n. 1 da destinare al Settore Amministrativo Servizi al Cittadino- Demografici;
- 4) spostamento del Servizio Erp ed Espropri al Settore Amministrazione Gestione e Progettazione OO.PP.;
- 5) attribuzione delle funzioni tecniche legate alla ricostruzione post-sisma, attualmente di competenza dell'U.O.A.A.S., ai seguenti servizi:
 - al servizio SUE, quelle relative agli edifici privati ed edilizia scolastica, di ogni ordine e grado, i cui immobili sono nella disponibilità dell'Amministrazione;
 - al servizio Amministrazione Progettazione e Gestione OO.PP., quelle relative all'edilizia pubblica eccezion fatta per l'edilizia scolastica di cui sopra;

- al costituendo Servizio denominato “Servizi Amministrativi Sisma”, di afferenza del settore 8 della nuova Macrostruttura che si propone di approvare, la gestione delle attività amministrative legate alla ricostruzione, principalmente quelle che riguardano la concessione e gestione del Contributo Autonoma Sistemazione;
- 6) al settore Amministrazione Progettazione e Gestione OO.PP., le competenze legate alla Pubblica Incolumità;
 - 7) spostamento della posizione organizzativa attualmente non assegnata e presente nel settore bilancio con la denominazione “Bilancio”, al servizio denominato “Servizi di supporto” afferente al Settore del Segretario Generale della Macrostruttura attualmente in vigore, con corresponsione alla stessa, a titolo di indennità di posizione, dell’importo minimo previsto dal nuovo CCNL 2016/2018, pari ad euro 5.000 annui, prevedendo un eventuale ulteriore conguaglio in conseguenza del procedimento di pesatura di tutte le aree delle P.O. a seguito dell’approvazione del CCDI normativo 2016/2018, che sarà redatto in ossequio a quanto stabilito dal nuovo CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;
 - 8) accorpamento del servizio Politiche Abitative al Servizio Politiche Sociali al fine di costituire un unico servizio;
 - 9) accorpamento alla Biblioteca centrale dei servizi e delle attività afferenti alla gestione e alla concessione dell’Auditorium e degli ulteriori spazi presenti nel plesso del Polo Sant Agostino, fatta salva la custodia e la gestione della Galleria Osvaldo Licini che permane al Servizio Musei;
 - 10) conferma delle due Unità Operative Autonome come di seguito individuate:
 - U.O.A. Avvocatura, dotata di professionalità idonee all’espletamento dell’attività da svolgere in piena autonomia e indipendenza, in ossequio al regolamento dell’Ordine degli Avvocati e al disposto della Legge Professionale Forense. Tale unità è coordinata dall’Avv. Sabrina Tosti, giusto Decreto Sindacale n. 11 del 9 marzo 2015 così come confermato dal successivo n. 26 del 30 giugno 2016;
 - U.O.A. Polizia Municipale e Protezione Civile, entità organizzativa distinta e autonoma collocata al di fuori dei settori, nel rispetto di quanto sancito dalla Legge n. 65 del 1986, il cui responsabile del corpo è alla diretta dipendenza funzionale del capo dell’Amministrazione, per la quale il Sindaco individuerà un dirigente di riferimento;
 - 11) istituzione, ai sensi dell’art. 6 del vigente Regolamento sull’Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, dell’U.O.A. denominata Unità Operativa Autonoma Centro Elaborazione Dati (C.E.D.) e Information and Communications Technology (I.C.T.) a cui sono affidate le funzioni collegate alla gestione e alla manutenzione degli strumenti informatici e delle nuove tecnologie a supporto degli altri uffici e degli utenti, ivi compresa la gestione della rete dati e degli applicativi informatici necessari. Le funzioni dirigenziali sono affidate dal Sindaco con proprio decreto a uno dei Dirigenti tecnici in forza al Comune di Ascoli Piceno.
 - 12) riorganizzazione del Settore da attribuire al Segretario Generale dell’Ente suddividendolo secondo i servizi riportati sulla Macrostruttura di cui all’Allegato 1) al presente documento e per le funzioni che saranno stabilite in sede di approvazione del relativo funzionigramma;
 - 13) riorganizzazione del Settore attualmente assegnato al Dirigente prossimo a pensione, procedendo all’assegnazione dei servizi prettamente tecnici ai Dirigenti ancora in servizio ed alla suddivisione dello stesso secondo i servizi riportati sulla Macrostruttura di cui all’Allegato

1) al presente documento e per le funzioni che saranno stabilite in sede di approvazione del relativo funzionigramma;

14) mobilità interna di alcune unità di personale, sempre al fine di rendere più funzionale la Macrostruttura che si intende avviare, tenendo conto che la stessa è stata comunicata alle Organizzazioni Sindacale e alla RSU e prevede il coinvolgimento del sotto riportato personale a tempo indeterminato:

- FELICETTI CLAUDIO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio segreteria del Sindaco per sostituzione per collocamento a riposto di Luciano Accorsi;
- FIORAVANTI ROBERTO dal servizio Trasporto Scolastico fino al 31.12.2018 e, successivamente, ai servizi demografici;
- FIORI ROSELLA termine assegnazione temporanea dal servizio contratti al Servizio Politiche Sociali;
- GIOVANNOZZI GIULIANO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio segreteria del Sindaco fino al collocamento a riposto di Corrado De Angelis;
- MUSATI PIERPAOLO dal servizio Trasporto Scolastico al servizio Politiche sociali e abitative;
- NESPECA MAURO dal servizio trasporto scolastico al Settore OO.PP.;
- SCOPONI GUIDO dal Servizio Cultura al Servizio Biblioteche;

PRECISATO che, conseguentemente alla definizione della nuova Macrostruttura dell'Ente, è necessario rimodulare anche il Funzionigramma dell'Ente;

EVIDENZIATO che i documenti di cui sopra sono strutturati nell'ottica di perseguire le seguenti finalità:

- funzionalità, efficienza ed efficacia nell'attuazione dei programmi;
- coordinamento funzionale delle singole aree di operatività;
- razionalizzazione dei costi di funzionamento delle strutture operative;
- semplificazione amministrativa;
- trasparenza ed integrità dell'azione amministrativa;
- valorizzazione dei ruoli dirigenziali;
- garanzia del processo di rotazione dei ruoli dirigenziali e dei vari centri di responsabilità a garanzia del piano di anticorruzione;
- ottimizzazione delle risorse utilizzate e dei risultati attesi;
- accorpamento di unità organizzative per settori adeguati all'assolvimento autonomo e compiuto di processi e attività omogenee con una forte corrispondenza tra aree di attività e risultato;

- maggior coordinamento della struttura per la realizzazione del programma di mandato volto a garantire l'unitarietà e la coerenza dell'attività dei singoli settori con gli obiettivi generali degli organi di governo;
- rafforzamento di tutti i settori dell'Ente che operano verso l'esterno, da distribuire tra i vari Dirigenti Comunali, al fine di offrire servizi sempre più efficienti ed efficaci, nell'ottica del riconoscimento della centralità dei cittadini e dei loro bisogni, nel rispetto delle finalità ed obiettivi sopra enunciati, mediante l'individuazione di sette settori con relative posizioni dirigenziali, di cui due di area amministrativa, tre di area tecnica e due di area contabile;

RILEVATO che per rendere più efficace ed ottimale la gestione e l'attuazione della suddetta Macrostruttura, secondo le necessità emerse in sede di conferenza dirigenziale, è necessario procedere alla modifica del Piano di Fabbisogno di personale 2018 e all'approvazione del Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2019/2021, anche al fine di fronteggiare il massiccio turnover e le richieste degli uffici emerse dalle note dei Dirigenti dell'Ente pervenute allo scrivente in risposta alla propria nota prot. n. 74257 del 10 settembre 2018;

RIMARCATO che la necessità di predisporre suddetti piani è stata ribadita anche dal Principio contabile n. 1, approvato dall'Osservatorio sulla finanza e la contabilità degli Enti Locali, che ne ha elevato il ruolo ad allegato al Bilancio di Previsione e che, sulla base delle regole dettate dal nuovo sistema di contabilità armonizzato, siamo in presenza di documenti parti integranti del DUP;

PRESO ATTO dell'attuale situazione normativa in materia, anche al fine di comprendere i limiti e le modalità che si intendono seguire nell'attuazione dei piani stessi, che può essere sintetizzata nel modo seguente:

- l'art. 6, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal Decreto Legislativo n. 75/2017, che recita: *"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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.
3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n°95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n°135, garantendo la neutralità finanziaria della

rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è 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 le modalità previste 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.

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

- l'art. 6-ter, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165, che recita: “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

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 5 giugno 2003, 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 acquisizione 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. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

- le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., approvate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione con provvedimento pubblicato in Gazzetta Ufficiale, Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018, le quali 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, Decreto Legislativo n.75/2017 che 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”;

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita che: *“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. 89, c. 5, Decreto Legislativo n.267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, 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. 91, Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n.267/2000, in tema di assunzioni, che recita:
 - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, 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 2-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 venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Finanziaria 2002) che stabilisce che: *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della Legge n. 449 del 27 dicembre 1997 e ss.mm.ii., e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;*
- il comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n.113/2016 che 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

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n.296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 a patto di stabilità, prevedendo che:
 - (comma 557) *“ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile; b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
 - (comma 557-bis) costituiscono spese di personale anche quelle *“sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente”*;
 - (comma 557-ter) in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno;
 - (comma 557-quater) gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (*triennio 2011-2013*);

CONSIDERATO che, al fine della determinazione delle facoltà assunzionali, l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; nonché il d.l. n. 78/2015 che, all'art. 4 comma 3, ha aggiunto l'inciso che *“è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”*;

VISTA la Delibera della Corte dei Conti Sezioni autonomie n. 28/2015 che, in merito a quest'ultime disposizioni normative, evidenzia che è possibile utilizzare i “resti” delle facoltà assunzionali non utilizzate nel triennio precedente e che tale utilizzo è da considerarsi in modo dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, pertanto a scorrimento, a seconda dell'anno in cui si procede a nuove assunzioni e cioè se rispetto al 2015 sarà 2014-2013-2012, rispetto al 2018 sarà 2017-2016-2015;

COSIDERATO che suddetta interpretazione è stata confermata dalla stessa Corte, con Deliberazione n. 25/2017, che ha stabilito che la quantificazione effettiva della capacità

assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali; i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione e che detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini;

RICHIAMATA, sempre al fine della determinazione delle capacità assunzionali disponibili, la seguente normativa:

- l'art. 1, comma 228 della Legge n. 208 del 28 dicembre 2015, modificato dall'art. 22, comma 2 del D.L. n. 50 del 24 aprile 2017, convertito con modificazioni dalla Legge n. 96 del 21 giugno 2017, che, prevede che le amministrazioni pubbliche possono procedere per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Tale normativa inoltre prevede una disposizione di favore alle stesse amministrazioni nel caso di rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quanto stabilito dal D.M. previsto dall'art. 263 del TUEL, consentendo in tal caso di assumere, negli anni 2017 e 2018, per il 75% della spesa dei cessati rispettivamente nel 2016 e nel 2017 e, nel 2019, per il 100% della spesa dei cessati 2018;
- il combinato disposto dall'art. 3, commi 5 e 5-quater del D.L. 90/2014 che consente di assumere personale con qualifica dirigenziale nel 2018 e nel 2019 per il 100% della spesa dei cessati rispettivamente nel 2017 e 2018;
- l'art. 7, comma 2 bis del D.L. 14/2017 convertito in legge n. 48 del 18 aprile 2017, che consente di assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel 2018 per il 100% della spesa del personale dello stesso profilo cessato nel 2017;
- l'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 che recita che : "*I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo.*";

VISTA la normativa e le limitazioni previste per le assunzioni di personale a tempo determinato, in particolare:

- ai sensi dell'art. 36 del D. Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono "*soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...*"
- l'art. 23 D.Lgs. n. 81/2015 che stabilisce che: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione;
- l'art. 50 del CCNL 2016/2018 Funzioni Locali, che detta la relativa disciplina, come demandato dalla normativa suddetta ed al comma 4 stabilisce quali sono le ipotesi di

contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative e precisamente si rilevano per i fini di questa Amministrazione i seguenti punti:

- a. *attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;*
 - b. (...)
 - c. *introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;*
 - d. (...)
 - e. *stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;*
 - f. *personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;*
 - g. (...);
 - h. *proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;*
- l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n.78, il quale testualmente recita che: “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.300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo 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 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n.276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, 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 70, 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 le stesse finalità nell'anno

2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale”;

PRESO ATTO che il Comune di Ascoli Piceno:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;
- ha approvato, con Delibera di Giunta Comunale n. 40 dell'1 marzo 2016, il Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) per la realizzazione di pari opportunità di lavoro tra uomini e donne per il triennio 2016/2018, ai sensi dell'art 48, comma 1 del D. Lgs. n. 198 dell'11 aprile 2006 e che è in corso l'aggiornamento del Piano Triennale delle Azioni Positive (P.A.P.) 2019/2021 che dovrà essere adottato dalla Giunta Comunale anche in virtù delle azioni collegate al reperimento delle risorse umane a partire dall'anno 2019;
- ha approvato, con Delibera di Giunta Comunale n. 71 del 19 maggio 2017, il Piano della Performance per il triennio 2017/2019;
- ha provveduto all'invio al Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 30 gennaio 2018 del monitoraggio degli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio per l'anno 2017 e che dai dati contabili in possesso allo stato attuale relativi all'anno 2018 risulta che gli obiettivi sul pareggio saranno rispettati anche per l'anno 2018;
- ha rispettato il principio del “contenimento della spesa per il lavoro flessibile” in relazione a quanto previsto dall'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito dalla Legge 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. 90/2014 convertito dalla Legge 114/2014;
- alla data del 31/12/2017 a fronte di una popolazione pari a n. 48773 abitanti e n. 402 dipendenti, ha un rapporto dipendenti-popolazione per l'anno 2017 pari a 1/121 a fronte del rapporto medio 1/146 stabilito dal Decreto Ministeriale del 10/04/2017 previsto dall'art. 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000, anche in virtù del calo demografico collegato agli eventi sismici nel territorio e, pertanto, non può usufruire della norma di maggior favore prevista per gli Enti con un rapporto dipendenti-popolazione inferiore a quello stabilito dal Decreto Ministeriale del 10/04/2017 previsto dall'art. 263, comma 2 del D. Lgs. 267/2000, come sopra esplicitato e pertanto, anche in questo caso non può usufruire della norma di maggior favore sopra esplicitata;
- alla data del 31 dicembre 2017 questo Comune ha conseguito un rapporto tra spesa di personale (€ 15.765.899,27) e spesa corrente (€ 61.354.029,86) pari al 25,70%;
- ha rispettato il pareggio di Bilancio dell'anno 2017;
- con Deliberazione di consiglio comunale n. 11 del 24 aprile 2018 ha approvato il Bilancio di Previsione 2018/2019 ed il DUP;
- con Deliberazione di consiglio comunale n. 34 del 22 ottobre 2018 ha approvato il conto consuntivo per l'anno 2017;

- ha trasmesso in data 30 ottobre 2018 le informazioni sul conto consolidato 2017 alla banca dati delle amministrazioni pubbliche e quelle relative al consuntivo 2017;
- assenza di mancata certificazione di un credito nei confronti delle PA, ai sensi dell'art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008;

EVIDENZIATO, inoltre, che per procedere alle assunzioni previste dal piano, restano comunque applicabili le seguenti disposizioni e che quindi l'Ente può scegliere di dare attuazione alle stesse tenendo in considerazione tali facoltà, sempre nei limiti e sulla base della disciplina prevista e precisamente :

a) stabilizzazione del personale: l'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 25 Maggio 2017, n. 75 e ss.mm.ii. denominato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" stabilisce che: *"Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni";

in merito si possono richiamare anche le Circolari n. 3/2017 e n. 1/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, aventi ad oggetto, rispettivamente "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato" ed "Integrazioni alla Circ. n. 3/2017";

b) progressioni di carriera. In merito si richiama l'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017, in quale, tenuto conto dei requisiti professionali indicati nelle declaratorie delle categorie di cui all'allegato A del nuovo Ordinamento Professionale del 31.03.1999, stabilisce che *"Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare*

nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore";

Questo nuovo istituto, che riguarda un periodo temporaneo (triennio 2018/2020), prevede procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni e convive con la previsione contenuta nell'articolo 52, comma 1-bis, del d.lgs 165/2001, che regola le progressioni "di carriera", introdotte con la cosiddetta Legge Brunetta che sostituì la vecchia modalità di progressioni verticali che venivano disciplinate dai contratti collettivi ed impone di consentire la progressione di carriera esclusivamente mediante la partecipazione a concorsi pubblici, con riserva di posti non superiore al 50%;

- c) *mobilità volontaria*: ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii., prima di procedere all'attivazione di un concorso pubblico le Amministrazioni devono utilizzare la procedura della mobilità tra enti e cioè procedere ad indire procedure selettive mirate alla copertura dei posti previsti sul piano occupazionale tramite passaggio diretto tra Amministrazioni diverse;
- d) *scorrimento di graduatorie dell'Ente a tempo indeterminato ancora valide*. In materia vige una regola generale che prevede che la copertura dei posti vacanti sia fatta prioritariamente mediante lo scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato valide, per la stessa categoria e profilo funzionale, presso l'Ente, salvo che per posti di nuova istituzione o trasformazione degli stessi. L'assunzione mediante scorrimento non è un diritto soggettivo che il privato cittadino vanta nei confronti della P.A., ma è la modalità preferenziale di scelta da parte dell'Amministrazione Pubblica per procedere alle assunzioni. Qualora la P.A. ritenga opportuno discostarsi da tale principio operativo dovrà pronunciare un'idonea motivazione. (TAR Lazio, sent. 3444/2012);
- e) *scorrimento di graduatorie di altri Enti a tempo indeterminato ancora valide*. per la copertura di posti in organico è possibile procedere anche allo scorrimento di graduatorie a tempo indeterminato valide, per la stessa categoria e profilo funzionale, presso altri Enti, previa intesa con l'Ente che detiene le graduatorie dalle quali si vuole attingere;
- f) *art 35, comma 3 bis lettera b), del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che riconosce dei punteggi maggiori in caso di concorsi a chi abbia espletato dei periodi a tempo determinato presso l'Ente;*

RICHIAMATO inoltre l'art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2011, n.165, 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 rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione 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 ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono 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 valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area;*

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/organizzazione 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;

PRESO ATTO che, secondo l'impostazione definita dal Decreto Legislativo n.75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma 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 dei *budget* assunzionali;

ATTESO dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RILEVATO CHE nel rispetto di quanto sopra riportato e date le considerazioni evidenziate, nel corrente anno l'Ente può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle facoltà assunzionali del triennio precedente, cioè quelle del 2015, 2016 e 2017 derivanti dalle cessazioni avvenute rispettivamente negli anni 2014, 2015 e 2016 e non utilizzate, che come riportato nel prospetto Allegato A) alla presente proposta risultano essere:

- facoltà assunzionali anno 2015 (derivanti dal 25% delle cessazioni avvenute nell'anno 2014) residue € 13.845,76;
- facoltà assunzionali anno 2016 (derivanti dal 25% delle cessazioni avvenute nell'anno 2015) residue € 75.479,30;
- facoltà assunzionali anno 2017 (derivanti dal 25% delle cessazioni avvenute nell'anno 2016) residue, € 48.485,36;
- facoltà assunzionali anno 2018 (derivanti dal 25% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2017) € 42.850,13;

- facoltà assunzionali anno 2019 (derivanti dal 100% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2018) € 294.312,32;
- facoltà assunzionali anno 2020 (derivanti dal 100% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2019) € 224.383,47;
- facoltà assunzionali anno 2021 (derivanti dal 100% dell'importo delle cessazioni avvenute nell'anno 2020) € 65.556,41;

RITENUTO, pertanto, sulla base delle considerazioni, motivazioni e limitazioni di cui sopra, di poter prevedere il piano triennale di fabbisogno di personale 2019-2021 e quello per il 2018 come riportato nell'Allegato B) al presente documento, rimarcando che le assunzioni previste possono essere effettuate solo se sono stati rispettati contemporaneamente tutti i vincoli di cui alla normativa sopra riportata;

RILEVATO, inoltre, che, al fine di rendere pienamente operativa la Macrostruttura di nuova attuazione, è necessario che si proceda all'attribuzione degli incarichi di funzioni dirigenziali, tenendo conto anche dei Decreti sindacali n.48/2017 e n. 49/2017, che, ai sensi dell'art. 50, comma 10, del D. Lgs. 267/2000 e s.m.i. compete al Sindaco, nonché ad un razionale riequilibrio della dotazione organica nei vari settori comunali, attraverso l'assegnazione del personale a ciascuno di essi, che avverrà con successivo provvedimento della Giunta, all'attivazione della nuova Macrostruttura, dal 1° gennaio 2019, facendo anche ricorso all'istituto della mobilità interna al fine del soddisfacimento delle esigenze specifiche dei servizi stessi;

VISTO l'art. 110, comma 2 del D. Lgs. 267/2000 che stabilisce che: “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”;

RISCONTRATO che il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 28 dicembre 2017 all'art. 17 disciplina il comma 1 ma non prevede la regolamentazione di cui al comma 2;

RILEVATA, pertanto, la necessità di modificare l'art. 17 del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con Deliberazione di Giunta Comunale n. 272 del 28 dicembre 2017 al fine di prevedere la fattispecie di cui al sopra richiamato comma 2, sostituendolo con il seguente:

“Articolo 17 - Contratti a termine per Dirigenti o di alta specializzazione

Le posizioni di lavoro di Dirigente o di alta specializzazione possono essere ricoperte anche tramite contratti di lavoro a tempo determinato di diritto pubblico. La decisione di procedere a tali assunzioni è di competenza del Sindaco, sentita la Giunta Comunale, in relazione alla programmazione delle attività del Comune.

Per i detti posti di qualifica dirigenziale è prevista una quota in misura non superiore al 30% 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.

La durata del contratto è concordata fra le parti entro i limiti del mandato amministrativo in corso al momento della sottoscrizione.

Il trattamento normativo è analogo a quello previsto per il corrispondente Dirigente a tempo indeterminato.

Il trattamento economico è stabilito tenuto conto dei parametri previsti dalla Legge nonché, in quanto compatibili, dei seguenti criteri:

- riferimento al trattamento economico dei Dirigenti, previsto dai relativi contratti collettivi nazionali di lavoro;*
- esperienza di lavoro maturata e adeguatamente documentata;*
- peculiarità del rapporto a termine;*

L'affidamento delle funzioni di direzione è determinato dal Sindaco. 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 contratto di lavoro deve prevedere un adeguato periodo di prova e può essere rinnovato alla sua scadenza con provvedimento espresso, entro il limite massimo della durata del mandato del Sindaco.

La risoluzione del rapporto ed il recesso avvengono nei casi previsti dalla Legge, dal regolamento e dal contratto individuale.

Sulla base delle scelte programmatiche e tenuto conto delle risorse disponibili nel bilancio, la Giunta Comunale può deliberare di assumere, con contratto a tempo determinato, dirigenti ed alte specializzazioni, al di fuori della dotazione organica purchè nel limite del cinque per cento della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva dell'Ente e, comunque, per almeno una unità.

I contratti a tempo determinato per la copertura di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione – siano essi previsti nell'ambito o al di fuori della dotazione organica e fatta salva la specifica del personale addetto con funzioni di coordinamento dell'ufficio di cui al precedente art. 8 – possono essere stipulati solo con persone in possesso dei requisiti di cui

all'art. 19 comma 6 del d.lgs. 165/2001 e con le conseguenze ivi previste, nel caso trattasi di dipendenti delle pubbliche amministrazioni, 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.

La proposta di deliberazione è di competenza esclusiva del Sindaco e deve comunque indicare la durata del contratto, il possesso dei requisiti, il trattamento economico da applicare e eventuali indennità ad personam, le clausole di possibile risoluzione del rapporto prima della scadenza.

Il successivo provvedimento sindacale deve comunque specificare il contenuto dell'incarico, gli obiettivi assegnati, le clausole per la revoca anticipata dello stesso agli esiti di un procedimento di contraddittorio.

La proposta di deliberazione per la risoluzione anticipata del rapporto, agli esiti del verificarsi delle condizioni e della clausole contemplate dal contratto, è di competenza esclusiva del Sindaco.

Per quanto qui non previsto si fa rinvio all'art. 110 del d.lgs. 18.8.2000 n.267”;

PRESO ATTO dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 che stabilisce che il Collegio dei Revisori dei Conti è tenuto ad accertare che i documenti di programmazione del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa di cui all'art. 39 delle L. 449/97, pertanto, la presente proposta è rimessa allo stesso Collegio al fine dell'emissione del relativo parere in merito all'approvazione del presente piano dei fabbisogni di personale;

EVIDENZIATO che, per quanto riguarda le assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile, comprese le assunzioni ex art. 90 del D.Lgs. 267/2000, di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, a seguito dell'integrazione operata dall'art. 11, comma 4 bis del D.L. n. 90/2014, convertito con Legge n. 114/2014, il limite attuale per il Comune di Ascoli Piceno, è costituito dalla spesa sostenuta per la stessa finalità nell'anno 2009 pari ad € 328.935,00;

CONSIDERATO che da un'attenta ricognizione delle tipologie contrattuali a tempo determinato in essere presso il comune di Ascoli Piceno e tenuto conto delle esigenze straordinarie e temporanee emerse, sempre in sede di conferenza dei dirigenti, presso i servizi si è proceduto a predisporre il Piano delle assunzioni a tempo determinato ed altre forme di lavoro flessibile presso il comune di Ascoli Piceno per gli anni 2018- 2019 e 2020 secondo l'Allegato C) al presente documento istruttorio, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010;

DATO ATTO che vanno al di fuori del tetto alla spesa per le assunzioni flessibili di cui sopra le seguenti tipologie di lavoro a tempo determinato:

- le assunzioni finanziate da altri soggetti (senza differenziazione tra altre PA, come ad esempio le regioni, privati ed Unione Europea), come sostanziate dai recenti pareri sezione regionale di controllo della Corte dei Conti della Liguria n. 22/2014, n. 3790/2012 del Dipartimento della Funzione Pubblica, n. 7/2011 delle sezioni riunite di controllo della Corte dei Conti n. 7/2011, n. 9/2011 e n. 9/2012 della sezione di controllo della Corte dei Conti della Liguria, nonché dai

- pareri delle sezioni regionali di controllo della magistratura contabile della Toscana n. 8/2010; Lazio n. 23/2012 ed Emilia Romagna n. 371/2012;
- le assunzioni a tempo determinato per finalità di carattere sociale, ai sensi dell'art. 1 comma 200 della Legge n. 205 del 27 dicembre 2017 (Legge di Stabilità 2018) che stabilisce che: *“Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'articolo 14, comma 27, lettera g) , del decreto- legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni,dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e, contestualmente,i servizi di cui all'articolo 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'articolo 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato,fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni,dalla legge n. 122 del 2010, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296”*;
 - l'attivazione dei comandi, in quanto non determinano costi aggiuntivi per le amministrazioni pubbliche nel loro insieme. Si tratta, infatti, di forme di utilizzazione congiunta del personale già dipendente delle PA che determinano semplicemente una diversa ripartizione degli oneri stessi, pertanto, al di fuori dell'ambito di applicazione dei tetti di spesa per le assunzioni flessibili di cui al comma 28 dell'articolo 9 del D.L. n. 78/2010, come chiarito dalla deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 23 dello scorso 20 giugno 2016. La deliberazione suddetta infatti esprime il seguente principio di diritto, che come sappiamo ha carattere vincolante per le pronunce rese dalla magistratura contabile in sede di supporto alle amministrazioni: *“Il limite di spesa previsto dall'articolo 9, comma 28, del DL n. 78/2010 non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale previsto dall'articolo 1 comma 557 della legge n. 311/2004 avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi e nel rispetto dei vincoli posti dall'articolo 1, commi 557 e 562, della legge n. 296/2006”*;
 - 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 come stabilito dallo stesso articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, così come integrato dal decreto-legge 24 giugno 2016, n. 113;

PRESO ATTO che sono in valutazione da parte del Governo, provvedimenti destinati a prorogare i contratti di lavoro del personale assunto ai sensi del decreto n.189/2016 sul sisma automaticamente fino alla data 31/12/2020, salva espressa contrarietà degli interessati e considerato che attualmente per tali fini risultano in servizio fino alla data del 31 dicembre 2018 n. 4 dipendenti assunti con le Determinazioni Dirigenziali n. 1010 del 3 luglio 2017 e la n. 2520 del 20 dicembre 2017 e che, pertanto, nel caso in cui dovesse entrare in vigore la normativa di cui sopra è necessario procedere alla proroga automatica degli stessi, salva la loro espressa contrarietà;

PRESO ATTO della Deliberazione di Giunta Comunale n. 209 del 27 ottobre 2017, con la quale è stato stabilito di procedere all'attivazione di Tirocini Formativi della durata di mesi 3, finalizzati a favorire l'inserimento lavorativo di persone disabili in attuazione dell'art. 11 della L. n. 68 del 12 marzo 1999 e dell'art. 39 del D. Lgs. 165/2001, sulla base del provvedimento della conferenza unificata Stato Regioni del 16 Novembre 2006 e delle linee guida Regionali di cui alla DGR Marche n.987 dell'11 luglio 2011 mediante l'indizione di una selezione pubblica con invito a manifestare interesse per l'individuazione di n. 2 tirocinanti, che all'ultimazione del percorso formativo, in caso

di esito positivo delle valutazioni, si procederà ad assumere a copertura dei posti vacanti di operatori generici categoria B1 part-time 33,33%;

EVIDENZIATO che dalla proposta del piano del fabbisogno di personale i posti di operatore generico di cui sopra risultano essere pari a tre, pertanto, risulta opportuno modificare il numero di tirocini da attivare che dovrà essere pari a tre;

CONSIDERATO che l'Amministrazione comunale ha attivato un processo di riorganizzazione e di razionalizzazione delle Farmacie comunali e, in prospettiva, si prevede l'apertura di una nuova farmacia presso il centro commerciale "Al Battente", con orari e turni molto intensi che, determina la necessità di garantire la presenza di almeno tre commessi di farmacia, cioè uno per ciascuna sede esistente;

VERIFICATO che attualmente gli unici tre commessi di farmacia in servizio presso l'Ente sono titolari di un contratto a tempo determinato che scadrà per due degli stessi il prossimo 31 gennaio 2019 e per l'altro in data 7 febbraio 2019 con raggiungimento di 36 mesi di durata dei rispettivi contratti, durata massima prevista ai sensi del comma 2 dell'art. 50 del CCNL Funzioni Locali del 21 maggio 2018;

RICHIAMATO il successivo comma 4, dello stesso articolo 50 di cui sopra, il quale, stabilisce, le ipotesi esenti anche dalla limitazione quantitativa di cui sopra e, nello specifico, si evidenziano le seguenti:

- lettera a): attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- lettera e): stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- lettera f): personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- lettera h): proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione;

PRESO ATTO del comma 1 dell'art. 20 del D. Lgs. n. 75 del 25.05.2017 sopra richiamato ed evidenziato che, da un esame dei rapporti di lavoro flessibili intercorsi con l'ente nel periodo di riferimento suddetto risultano due posizioni lavorative in possesso dei requisiti di cui allo stesso articolo e precisamente i dipendenti matricole nn. 4098 e 4099, entrambi con il profilo professionale di "Commesso di Farmacie" cat. B3 e che pertanto gli stessi possono essere stabilizzati secondo la stessa normativa;

CONSIDERATO che, dal piano del fabbisogno di personale proposto, la stabilizzazione di suddette figure professionali risulta essere fissata a partire dal 1° gennaio 2020 e pertanto è necessario prorogare fino a tale data il contratto a tempo determinato degli stessi, data la possibilità prevista dalla relativa norma in materia, sopra richiamata;

EVIDENZIATO, invece, che l'altro dipendente a tempo determinato con profilo professionale di "Commesso di Farmacie" cat. B3, matricola n. 4157, non possiede i requisiti richiesti dall'articolo suddetto e che pertanto non è possibile procedere alla stabilizzazione dello stesso, ma il dirigente del Servizio Farmacie, dr. Paolo Ciccarelli, ha più volte manifestato la necessità di tale risorsa umana per le ragioni suddette;

RIMARCATO che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali e alla RSU;

tutto ciò premesso e considerato:

si invita codesta Giunta ad esaminare la presente proposta ed ad adottare il provvedimento al fine di determinare la Macrostruttura dell'Ente e approvare il Piano Triennale di Fabbisogno di Personale 2019/2021 e quello per l'anno 2018, nonché procedere alla modifica del Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi proposto.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Dirigente del Settore Risorse Umane

F.to (Dr. Pierluigi Raimondi)

La presente deliberazione si compone di complessive n..... pagine, di cui n..... pagine di allegati, che formano parte integrante e sostanziale della stessa.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
F.to CASTELLI GUIDO

IL VICE SEGRETARIO GENERALE
F.to MATTIOLI CRISTINA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione, in copia conforme, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno

14/12/2018

e vi rimarrà in pubblicazione per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art. 124, 1° comma, del T.U.E.L. approvato con D.Lgs 18/8/2000 n. 267.

Il Segretario Generale

Ascoli Piceno, li **14/12/2018**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione,

è divenuta esecutiva in data **03/12/2018** in quanto dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134, comma 4°, D.Lgs n. 267/2000)

ovvero

diverrà esecutiva il giorno
per scadenza del termine di 10 giorni dalla pubblicazione (art. 134, comma 3°, D.Lgs n. 267/2000)

Il Segretario Generale

Ascoli Piceno, li **14/12/2018**

La presente deliberazione è stata trasmessa in data **14/12/2018**, per l'esecuzione, a:

SERVIZIO PERSONALE - 01 –SERVIZIO RAGIONERIA - 15

Il Segretario Generale

Per copia conforme all'originale, in carta libera ad uso amministrativo.

Il Segretario Generale

Ascoli Piceno, li