



CITTÀ DI RAGUSA

www.comune.ragusa.it

SETTORE X

Organizzazione e gestione delle risorse umane

piazza San Giovanni – pal. ex INA, Tel. 0932 676214

E-mail dirigente: r.spata@comune.ragusa.gov.it

Dirigente settore II – Servizi finanziari e contabili

e p. c.

Assessore al Personale

Segretario Generale

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale –
Sezione operativa del documento unico di programmazione

Inquadramento normativo

L'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449, statuisce che, 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.

Anche l'art. 91 del Testo Unico degli Enti Locali (D. Lgs legislativo 18 agosto 2000, n. 267), prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale.

L'art. 1, comma 102, della legge 30 dicembre 2004, n. 311 dispone che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla medesima legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica.

L'art. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 (legge finanziaria per l'anno 2002), dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i.

L'art. 3 comma 10-bis del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, prescrive il rispetto degli adempimenti in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dallo stesso articolo, nonché dal comma 4-bis dell'art. 11 del medesimo decreto, da certificare, a cura dei revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di

approvazione del bilancio di previsione dell'ente.

L'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, pone dei vincoli in materia di contenimento della spesa di personale per gli enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla legge di stabilità 2016). L'articolo 1, comma 762 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 (legge di stabilità 2016), tenuto conto dell'introduzione delle nuove regole di finanza pubblica per gli enti territoriali, interviene a precisare che le norme relative al contenimento della spesa di personale che presuppongono il rispetto del patto di stabilità interno si intendono ora riferite al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica.

Il secondo comma dell'art. 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, (c. d. decreto "Madia") allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, prevede che l'amministrazione comunale adotta 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 dello stesso d. lgs. n. 165/2001.

La Sezione operativa del documento di programmazione, secondo il principio contabile applicato di cui al punto 4.1.8.2, allegato al decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, nel suo contenuto minimo, comprende, quale documento riassuntivo di tutte le scelte programmatiche, tra gli altri atti, la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge.

Le analisi

La programmazione del fabbisogno di personale che gli organi di vertice degli enti sono tenuti ad approvare, ai sensi di legge, deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica.

Il piano triennale dei fabbisogni del personale 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.

In sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'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, dello stesso d. lgs. n. 165/2001, 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.

Nell'analisi dei fabbisogni si tiene conto degli indirizzi per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni, assegnate con le linee guida emanate con decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze in data 8 maggio 2018, registrato presso la Corte dei conti il 9 luglio 2018 – Reg.ne – Succ. 1477 e definitivamente pubblicate nella

Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018. Pertanto, qualora non si provveda all'adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché in coerenza con le linee di indirizzo suindicate, gli Enti non possono assumere nuovo personale.

Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, l'amministrazione adotta 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 del d.lgs. n. 165/2001.

Secondo l'interpretazione data dalle linee guida, «il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- *quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica. Sotto questo aspetto rileva anche la necessità di individuare parametri che consentano di definire un fabbisogno standard per attività omogenee o per processi da gestire;*
- *qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.».*

Il Ministro della pubblica amministrazione precisa, con le linee guida, che le analisi dei fabbisogni si basano:

- a) *su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni che hanno una consistente presenza di personale sul territorio);*
- b) *su fabbisogni standard definiti a livello di funzioni omogenee (più adatta ad amministrazioni che non operano su un territorio);*
- c) *predittive sulle cessazioni di personale.*

Pertanto, in sede di elaborazione del piano di fabbisogni, i profili quantitativi e qualitativi devono convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane.

Nella precedente disciplina, il termine “dotazione organica” veniva considerata in una dimensione statica e rigida, da cui si partiva per definire la programmazione del fabbisogno del personale, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni. Tant’è che le scelte sulle assunzioni erano condizionate alla presenza in dotazione organica. Con la nuova formulazione, si rende necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l’organizzazione degli uffici, così da formalizzare con gli atti previsti dall’ordinamento.

La ricerca delle professionalità deve essere meglio rispondente alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Le assunzioni per le professionalità da acquisire sono modulate sulla base delle facoltà assunzionali vigenti o dei previsti tetti di spesa e deve essere verificato se esistono margini di rimodulazione della dotazione organica, nel rispetto del limite finanziario massimo della “dotazione” di spesa potenziale.

L'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo sistema di determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, incentrato - mutuando definizioni elaborate dalla magistratura contabile - "non più sul criterio del turn over, ma su quello (maggiormente flessibile) della sostenibilità finanziaria della spesa di personale" (cfr., *ex multis*, Corte dei Conti, sezione di controllo per la Regione Siciliana, 27/10/2020, n° 131). Tali disposizioni sono state attuate con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno del 17 marzo 2020, prevedendo l'effettiva decorrenza del nuovo regime dal 20 aprile 2020 ed individuando, tra l'altro, i valori-soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto fra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione. Nel dettaglio, sono state individuate due distinte soglie che danno luogo a tre possibili casistiche: a) comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "virtuosi"), che, ai sensi dell'art. 4 del decreto attuativo in commento <*possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*>>; b) comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti che, ai sensi dell'art. 6, comma 3 <*non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*>>; c) comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (c.d. "non virtuosi") che, ai sensi dell'art. 6, comma 1 <*adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento*>>.

Ai fini dell'approvazione del piano triennale del fabbisogno, nell'ente sono state svolte tutte le opportune verifiche - di concerto con i dirigenti dei settori interessati - in merito all'approvazione del piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità, del piano delle performance, del bilancio di previsione, del rendiconto della gestione e del bilancio consolidato (anno precedente) ed all'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

Nell'ambito del piano dei fabbisogni del personale, l'amministrazione cura, altresì, 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 dello stesso d. lgs. n. 165/2001. Sono state ritualmente effettuate, previa acquisizione, in apposita conferenza di servizio, delle attestazioni dei dirigenti di settore in cui si articola la macro-struttura organizzativa, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n° 165/2001, le verifiche concernenti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

I parametri della realtà dimensionale dell'Ente.

L'applicazione di detto decreto comporta per il Comune di Ragusa la collocazione nella fascia g), comuni con popolazione tra i 60.000 e i 249.999 abitanti (tabella 1 art. 4 del Decreto), per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,60%. Pertanto, questo Comune, trovandosi per l'anno 2021 con un valore soglia pari a 26,075%, riferiti ai dati i dell'ultimo bilancio consuntivo anno 2019 approvato dal quale si evince che la spesa del personale anno 2019 è pari a €. 20.252.130,11, al lordo dell'IRAP, la media delle entrate di parte corrente dei rendiconti 2017 2018 e 2019 al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità anno 2019 è pari a €. 86.348.415,41, come meglio specificato nella tabella allegato A), può disporre del 100% del valore di *turn over* rilevato e procedere con le assunzioni programmate ed incrementare la spesa del personale anno 2019 di una percentuale calcolata in 1,525% equivalente a € 1.184.729,64, sfruttandone solo il 12% per l'anno 2021, come si evince dalla tabella 2 del su citato Decreto Ministeriale, che viene quantificato in €. 142.167,56 . Sulla scorta delle superiori considerazioni l'Ente è, pertanto, nelle condizioni di poter assumere il personale inserito in programmazione.

Assunzione per processi di mobilità per interscambio o per sostituzione di personale in mobilità in "uscita".

In considerazione dell'esigenza di sostituire il personale trasferito presso altre Amministrazioni Pubbliche soggette agli stessi vincoli assunzionali del Comune di Ragusa, sono autorizzate le mobilità volontarie per "interscambio" con la stessa Amministrazione interessata, a condizione che ciò avvenga nell'ambito della stessa categoria di appartenenza (A, B, C, D) e per lo stesso posto ricoperto in dotazione organica.

Si ritiene necessario, proprio per far fronte ad esigenze sostitutive, ricondurre in tale ambito ai fini dell'autorizzazione a svolgere le procedure di assunzione e nei limiti della normativa vigente in materia, anche le assunzioni per mobilità volontaria di dipendenti provenienti da un'Amministrazione diversa, a condizione che la decorrenza della mobilità in "uscita" sia contestuale alla mobilità in "entrata" o che, quest'ultima, avvenga entro il termine dello stesso anno, e sempre che ciò avvenga nell'ambito della stessa posizione giuridica (A, B1, B3, C, D) e per lo stesso posto ricoperto in dotazione organica.

Comandi e convenzioni con altri Enti.

Ove ricorrono particolari esigenze organizzative per il soddisfacimento delle quali non è possibile attendere la definizione delle ordinarie procedure assunzionali, l'Ente può ricorrere, nell'ambito delle figure professionali inserite in programmazione, all'istituto del Comando significando che, in dette ipotesi, in aderenza all'indirizzo nomofilattico della Corte dei Conti, "la spesa relativa al personale utilizzato in posizione di comando esula dall'ambito applicativo dell'art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'Ente cedente." (cfr. Corte dei Conti, sezione delle Autonomie, 4 maggio 2017, n. 12). Ciò in quanto, il provvedimento di comando non comporta una novazione del rapporto soggettivo del rapporto di lavoro, bensì una modificazione oggettiva del rapporto originario nel senso che il dipendente ha l'obbligo di prestare servizio nell'interesse del nuovo Ente, mentre lo stato giuridico resta disciplinato dall'Ente di appartenenza; secondo i giudici contabili si verifica "una sorta di sdoppiamento tra rapporto organico e rapporto di servizio, il primo

riferibile all'Ente *a quo* e l'altro all'Ente *ad quem*" (in tal senso ex multis Cass. Sez. I sent. 8154/1987; SS.UU.sent. 642/1993; Consiglio di Stato sez. VI sent. 503/1981). L'Ente, si riserva, altresì, di procedere alla sottoscrizione di apposite convenzioni disciplinate dall'art. 14 del CCNL del 22.1.2004 (personale utilizzato a tempo parziale da ente diverso da quello di appartenenza). A tal fine, secondo l'istituto contrattuale in parola, gli enti locali possono utilizzare, per soddisfare le proprie esigenze organizzative, personale assegnato da altri enti del comparto per periodi determinati e per una parte dell'orario ordinario d'obbligo, con il consenso dei lavoratori interessati e secondo le regole definite preventivamente mediante una convenzione da concordarsi tra gli enti interessati.

Assunzione obbligatoria di personale appartenente alle categorie protette.

In attuazione all'obbligo di mantenere il numero di personale in servizio appartenente alle categorie protette e, considerato che tale spesa è esclusa dai limiti imposti dalle disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale e di quote assunzionali, l'Ente può procedere ad assumere il numero di dipendenti necessario a rispettare il numero minimo previsto dalla normativa in materia;

Dato atto che l'assunzione obbligatoria di personale appartenente alle categorie protette in sostituzione di dipendenti cessati dal servizio è consentita nei limiti delle disponibilità di bilancio liberate dal personale da sostituire; in ogni caso l'assunzione di tali dipendenti dovrà avvenire a seguito di verifica della necessaria copertura di spesa.

Assunzioni a tempo determinato di agenti della polizia municipale

Le assunzioni di personale a tempo determinato di agenti di polizia municipale, per far fronte al fabbisogno stagionale del periodo estivo o in occasione di particolari occasioni di natura straordinaria e temporanea, sono finanziate con le risorse provenienti dalle sanzioni ex art. 208 del Codice della Strada e nel rispetto dei limiti e dei tetti di spesa del personale. Pertanto, l'assunzione a tempo determinato di agenti di polizia municipale può avvenire nel numero e per il periodo necessario nel solo limite delle risorse disponibili nel bilancio appositamente finanziate dai proventi da sanzioni ex art. 208 del Codice della Strada, D.Lgs. n. 285/1992.

Assistenti sociali (T.D.) e personale amministrativo (T.D.) del settore Servizi sociali e del distretto socio sanitario n. 44.

Le spese per assunzioni flessibili programmate per l'anno 2020, nell'ambito dei servizi "Fondo povertà", Fondo sociale europeo" e progetto Home care premium del Ministero de Lavoro e delle Politiche sociali, in quanto interamente finanziate da altri soggetti, vanno in deroga al tetto di spesa. La legge di conversione del c.d decreto milleproroghe - legge 28/02/2020, n. 8, all'art. 5, c. 5 -quater, ha stabilito, che gli enti locali che hanno stipulato contratti a tempo determinato per le assunzioni di assistenti sociali e altro personale ai sensi dell'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, nonché per le assunzioni finanziate con le risorse del Programma operativo nazionale Inclusione, ai sensi dell'articolo 12, comma 12, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26, nonché ai sensi dell'articolo 7, comma 7, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, per i patti di inclusione sociale, possono procedere alla proroga di tali contratti, utilizzando le risorse già previste dal citato articolo 1, comma 200, della legge n. 205 del 2017, per un ulteriore periodo, fino a un massimo di ventiquattro mesi e comunque non oltre il periodo di vigenza della misura.

Concorsi riservati al personale interno

L'Ente intende procedere all'avvio di procedure concorsuali riservate al personale interno. Il limite percentuale entro il quale è possibile coprire mediante procedure selettive riservate al personale interno è stato elevato dalla legge al 30% (art. 22, comma 15, del D. Lgs. n.75/2017, nel testo vigente a seguito delle modifiche apportate dall'art. 1, comma 1-ter, D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito, con modificazioni, dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8). Pertanto, per il triennio 2020-2022, le PP.AA, 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 – come già evidenziato – il 30 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. In conformità a quanto stabilito dalla magistratura contabile, è opportuno specificare che "il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare" la percentuale di legge rispetto a quella prevista "nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria". Tale percentuale "deve riguardare il numero di posti previsti per i concorsi di pari categoria -e non il numero di posti previsti per i concorsi di QUALSIASI categoria" (cfr., Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, delibera n° 71/2019/PAR. In termini, Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Campania, delibera n. 103/2019/PAR. Da ultimo, conformemente alle succitate deliberazioni, cfr. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Basilicata, delibera 11 giugno 2020, n. 38).



Nuovi profili:

Si evidenzia la necessità di prevedere, rispetto alle precedenti programmazioni, nuovi profili in linea con le più moderne esigenze organizzative della pubblica amministrazione. Si ritiene, in particolare: a) di dover assecondare il processo noto come "trasformazione digitale della P.A.": processo di trasformazione e innovazione dei servizi ai cittadini e alle imprese in un'ottica di semplificazione, anche attraverso l'utilizzo di tecnologie digitali, e di collaborazione tra tutti gli attori del sistema. L'effetto dirompente e trasversale delle nuove tecnologie, infatti, nella prospettiva *digital first*, porterà non solo ad un sistema più efficiente, ma soprattutto ad accorciare le distanze tra Pubblica Amministrazione e utenti (siano essi cittadini o imprese), a facilitare l'accesso ai servizi e a rilanciare l'economia, in particolare di alcuni settori produttivi strategici per la comunità locale. In tale contesto l'Amministrazione intende raggiungere obiettivi di modernizzazione e di crescita digitale dell'Ente prevedendo anche, in sede di programmazione del fabbisogno figure e profili professionali specialistici e idonei allo scopo ("istruttore direttivo informatico" e "specialista nell'amministrazione digitale"); b) di dover prevedere specifiche figure professionali dedito allo svolgimento delle attività volte a gestire e valorizzare i processi attinenti alla cura e all'implementazione del verde pubblico e del patrimonio arboreo comunale (istr. dir. tec. "Agronomo");

Personale dirigenziale

In conformità al nuovo modello organizzativo e alle cessazioni previste per il 2021, è programmato il reclutamento dei profili dirigenziali, tecnici e amministrativi, necessari per garantire il buon andamento dell'azione amministrativa svolta dai vari settori in cui si articola la macro-struttura organizzativa. In particolare, si evidenzia la necessità di dover prendere atto del preavviso di dimissioni comunicato da un dirigente tecnico con decorrenza 17 gennaio 2021, in quanto il predetto dirigente risulta vincitore di pubblico concorso presso altra pubblica amministrazione del medesimo comparto Regioni Autonomie Locali, evidenziando, all'uopo, che a mente dell'art. 15, c. 9, del CCNL del personale con qualifica dirigenziale EE.LL 10.041996 e degli orientamenti espressi dall'Aran sul punto, dalla data suindicata e per i successivi sei mesi il posto deve considerarsi tecnicamente "non disponibile". Trattasi, precisamente, di una sorta di (possibile) riammissione in servizio che ha la particolarità di essere obbligatoria e non discrezionale. Di conseguenza, il posto precedentemente ricoperto dal dipendente deve essere considerato "vacante ma non disponibile" per tutto il periodo nel quale è prevista la sua conservazione.

e) di prevedere quale modalità di reclutamento per un posto di dirigente dell'area tecnica - ad oggi previsto nella programmazione del fabbisogno, non coperto e retto in via interinale - la selezione prevista e disciplinata dall'art. 110, c. 1, del D. Lgs. n. 267/2000, dando atto che ai sensi dell'art. art. 3, comma 9, lett. a), n. 1), L. 19 giugno 2019, n. 56 per l'avvio di detta procedura non necessita il previo accertamento del personale dipendente in disponibilità ex art. 34 del D. Lgs. n. 165/2001;

Le azioni

Per gli anni 2021, 2020 e 2023 è prevista l'acquisizione del personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato, come riportato dalle tabelle allegate al presente atto.



Il Dirigente di settore
Dr. Rosario Spata