



**Comune di Avellino**  
**Servizio Risorse Umane**

**Allegato B**

**Relazione tecnica rideterminazione dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, D.Lgs. 267/2000.**

Premesso che la determinazione e la variazione della Dotazione Organica è disciplinata da diverse normative che si sono succedute nel tempo.

Il comma 8, lett. g) dell'art. 243-bis del TUEL dispone che l'Ente è tenuto a provvedere alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, dello stesso TUEL, che stabilisce: *"L'Ente locale, ugualmente ai fini della riduzione delle spese, ridetermina la dotazione organica dichiarando eccedente il personale comunque in servizio in sovrannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti-popolazione di cui all'art. 263, comma 2, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio. La spesa per il personale a tempo determinato deve altresì essere ridotta a non oltre il 50% della spesa media sostenuta a tale titolo per l'ultimo triennio antecedente l'anno in cui l'ipotesi si riferisce"*.

Nella Deliberazione del 6 marzo 2013, la Corte dei Conti offre indicazioni sulla corretta applicazione della procedura al fine di rendere tendenzialmente uniforme l'interpretazione. In particolare considerato che l'art. 243-bis, comma 8, lett. d) del TUEL prevede che: *"Al fine di assicurare il prefissato graduale riequilibrio finanziario per tutto il periodo di durata del piano, l'ente ... è soggetto al controllo sulle dotazioni organiche previste dall'art. 243, comma 1"* e che l'art. 243-bis, comma 8, lett. g) prevede che: *"può accedere all'assunzione di mutui... nonché accedere al Fondo di rotazione per assicurare la stabilità finanziaria degli enti locali ... a condizione che ... abbia provveduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, fermo restando che la stessa non può essere variata in aumento per la durata del piano di riequilibrio"*. La Corte dei Conti chiarisce che: *"... la rideterminazione della dotazione organica costituisce un provvedimento a contenuto tipizzato ... adottato dall'ente locale, che acquista efficacia in seguito all'approvazione da parte della Commissione di cui all'art. 155 TUEL della proposta di rideterminazione"*.

---

Si è verificato, pertanto, prendendo a riferimento l'attuale dotazione organica, l'obbligo di procedere alla soppressione dei posti considerati in eccesso fino all'ipotesi eventuale di collocare in disponibilità il personale risultante in sovrannumero, facendo riferimento al rapporto medio dipendente-popolazione individuato ai sensi dell'art. 263, comma 2 del TUEL- che stabilisce: *"... a cadenza triennale, il Ministro dell'interno individua con proprio decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per comuni e province ed i rapporti medi dipendenti-popolazione per classe demografica, validi per gli enti in condizioni di dissesto ai fini di cui all'art. 259, comma 6..."*.

Il Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 pubblicato sulla G.U. n. 94 del 22 aprile 2017, relativo alla Determinazione dei rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli Enti in condizione di dissesto, fissa per il triennio 2017 - 2019 i rapporti medi dipendenti/popolazione per i Comuni di fascia demografica da 20.000 a 59.999 sono pari ad 1/146; l'Ufficio Statistica ha comunicato che i dati ISTAT della popolazione al 31.12.2017 risulta essere stata di n. 54.131, penultimo anno precedente a quello in cui il Comune di Avellino ha deciso con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 11.7.2019 "*Piano di riequilibrio finanziario pluriennale – Proposta al Consiglio*" **di cui all'art. 243 bis**, comma 1, del D.Lgs. 267/2000, come introdotto dal D.L. 10/10/2012 n. 174, convertito con modificazioni nella **legge 7 dicembre 2012, n. 213**.

La dotazione organica vigente, approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 404 del 2008, prevede una dotazione organica pari a n. **548 unità, di cui 540 dipendenti del comparto e n. 8 dirigenti**. La Dotazione Organica rideterminata è stata redatta sulla base di n. **334 posti**, prevedendo **326 posti per il personale del comparto e 8 posti per le qualifiche Dirigenziali**. E' stata pertanto necessaria la soppressione dei posti in eccesso. Tale soppressione non ha comunque comportato l'attivazione delle procedure previste dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., in quanto non sono presenti situazioni di sovrannumero o comunque di eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali dell'ente, considerato che i dipendenti di ruolo al 01.08.2019 sono pari a n. 298 (n. 295 dipendenti del comparto, n. 3 dirigenti e il Segretario Generale). Tale verifica, peraltro, era già stata effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 26/03/2019 con la quale si è proceduto alla verifica delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e come sostituito dall'art. 16 della Legge 183/2011.

In merito alle spese per la contrattazione integrativa va evidenziato che è di **1.336.341,00 euro** e l'andamento della spesa ha tenuto conto del limite massimo dell'importo fissato al 31.12.2010 e della riduzione della spesa correlata alle cessazioni dal servizio intervenute successivamente al 31.12.2010 così come previsto dall'art. 9 del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge 30 luglio 2010 n. 122.

La spesa teorica per la dotazione organica prima della rideterminazione, ovvero con riferimento alla succitata **Delibera di Giunta C. 404/2008 è di € 12.161.360,00, mentre la spesa teorica per la dotazione organica rideterminata è di € 7.610.261,00** come meglio specificato nel prospetto di raffronto, suddiviso per Settori e per singole categorie e profili professionali (contenente l'indicazione dei posti coperti e vacanti, soppressi, trasformati o istituiti) tra dotazione organica vigente e dotazione organica sottoposta all'approvazione.

La dotazione organica rideterminata, pur nella ristrettezza dei numeri, è stata predisposta tenendo conto delle necessità, sia in relazione al programma amministrativo che agli obblighi istituzionali. E' stato previsto un modello organizzativo dinamico e flessibile che si possa adattare ai programmi, agli obiettivi e alle esigenze funzionali, che possono variare per necessità nel corso di validità della dotazione organica. Infatti nei vari servizi istituiti sono stati incardinati i dipendenti necessari alle attività, riservando la facoltà di ridistribuire nei diversi servizi: sia il personale di ruolo previa condivisione con i Dirigenti, senza nuovi e maggiori oneri a carico delle finanze dell'ente, sia attivando le procedure di assunzione per i posti vacanti che, al momento, costituiscono un pacchetto di disponibilità, che potranno essere utilizzate secondo criteri di ottimizzazione dei servizi condivisi con i Dirigenti. Tale previsione nasce dalla necessità: di eliminare le duplicazioni e gli appesantimenti per giungere ad una distribuzione razionale delle competenze e delle risorse umane. La ridistribuzione ottimale del personale consentirà una migliore organizzazione del lavoro, favorendo la valorizzazione sia dei dipendenti più meritevoli (performance individuale), sia degli uffici (performance organizzativa).

**Il Funzionario responsabile**  
**Dott.ssa Gaetana Rescigno**

**Il Segretario Generale**  
**Dott. Vincenzo Lissa**