



COMUNE DI SANTA FLAVIA
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

CLAUSOLA ESECUZIONE IMMEDIATA

N. 60 del 05.07.2019

| | |
|-----------------|---|
| OGGETTO: | Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, comprendente il Piano delle stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2019. Autorizzazione alla prosecuzione delle stabilizzazioni e alla proroga dei contratti ai sensi dell'art. 3, commi 9 e 21 della L.R. 27/2016 e s.m.i.. |
|-----------------|---|

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **cinque** del mese di **Luglio** alle ore **10,24** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

| Nome e Cognome | Funzione | Pres. | Ass. |
|-----------------------------------|---------------------|----------|----------|
| SANFILIPPO SALVATORE | Sindaco | X | |
| D'AGOSTINO GIUSEPPE | Vice Sindaco | X | |
| MINEO MICHELE | Assessore | | X |
| SANFILIPPO MARIA ROSA | Assessore | | X |
| FRICANO FRANCESCO GIUSEPPE | Assessore | X | |

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dr.ssa Mariagiovanna Micalizzi**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

| | |
|----------|---|
| X | Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica; |
| X | Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile; |

COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G. M. n. 49 del 27.06.2019

| | |
|----------|--|
| OGGETTO: | PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021, COMPREN- DENTE IL PIANO DELLE STABILIZZAZIONI DI CUI ALL'ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017 E SS.MM.II. E ART. 3 DELLA L.R. 27/2016. ELENCO ANNUALE 2019. AU- TORIZZAZIONE ALLA PROSECUZIONE DELLE STABILIZZAZIONI E ALLA PROROGA DEI CONTRATTI AI SENSI DELL'ART. 3, COMMI 9 E 21 DELLA L.R. 27/2016 E SMI. |
|----------|--|

REGOLARITA' TECNICA

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere: **FAVOREVOLE**

IL RESPONSABILE DELL'AREA AA.GG.II. E DEMOGRAFICI
(AVV. PATRIZIA LIVIGNI)

REGOLARITA' CONTABILE

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere: VEDI PARERE ALLEGATO

Il Responsabile del Servizio
(DOTT. Angelo Benfante)

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021, COMPRENDENTE IL PIANO DELLE STABILIZZAZIONI DI CUI ALL'ART. 20, DEL D.LGS. 75/2017 E SS.MM.II. E ART. 3 DELLA L.R. 27/2016. ELENCO ANNUALE 2019. AUTORIZZAZIONE ALLA PROSECUZIONE DELLE STABILIZZAZIONI E ALLA PROROGA DEI CONTRATTI AI SENSI DELL'ART. 3, COMMI 9 E 21 DELLA L.R. 27/2016 E SMI.

IL SINDACO

che attestano l'assenza di ipotesi di conflitto di interessi, anche potenziale, in relazione al presente provvedimento

VISTI:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 il quale dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il 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;
- il comma 19 del predetto articolo a mente del quale gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 91, comma 1, d.lgs. 267/2000 a mente del quale "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 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- gli artt. 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli enti locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- il comma 2, dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale il piano triennale del fabbisogno 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;
- il comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del D.l. 6 luglio 2012, 95 convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria nella rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.
- l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 75/2017, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno del personale" che prevede l'innovazione

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, comprendente il Piano delle stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2019. Autorizzazione alla prosecuzione delle stabilizzazioni e alla proroga dei contratti ai sensi dell'art. 3, commi 9 e 21 della L.R. 27/2016 e s.m.i.", viene ritenuta meritevole di accoglimento;
- **Visti** i pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli espressi come per legge;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

D E L I B E R A

- **Di accogliere ed approvare** la proposta di deliberazione allegata al presente atto per farne parte integrante e sostanziale, e che qui deve intendersi integralmente riportata e trascritta.
 - Successivamente, la Giunta Municipale, stante l'urgenza di provvedere, con separata votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano, delibera di rendere il presente atto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO**. =

del sistema di pianificazione dei fabbisogni del personale per i quali saranno emanati decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che indicheranno le 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.

- Il comma 5 del citato art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 che introduce l'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al sistema informativo di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001 (SICO), pena la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni.
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione della spesa;
- l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- il comma 4-bis dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 secondo il quale *“il documento di programmazione triennale del fabbisogno del personale e i suoi aggiornamenti sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti”*;
- il principio contabile applicato n. 4/1 di cui all'art. 2 del D.lgs. 126/2014 e ss.mm.ii. che sancisce che la sezione operativa (SeO) del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, la quale 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;
- l'art. 35 del D.lgs. 165/2001 in tema di procedure di reclutamento del personale;
- l'art. 3 della l.r. 27/2016, come modificato ed integrato dall'art. 26 della l.r. 8/2018, e la analoga disciplina contenuta nell'art. 20 del d.lgs. 75/2017 secondo la quale nell'ambito della programmazione del fabbisogno di personale relativa al triennio 2018/2020 gli enti locali della Regione Siciliana procedono all'attuazione delle misure straordinarie finalizzate al superamento del precariato, con le finalità ben evidenziate nella circolare dell'Assessorato Regionale alle Autonomie locali n. 5/2018 e rimarcate nel parere dell'Adunanza consultiva del Consiglio di Stato n. 916 del 21.4.2017 di evitare le conseguenze del contenzioso in materia di violazione della normativa europea sui limiti alla reiterazione dei contratti di lavoro a termine da parte delle pubbliche amministrazioni;
- la l.145/2018 (c.d. legge bilancio 2019) in materia di limiti e facoltà assunzionali degli enti locali;

VISTO il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di

personale da parte delle amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI – Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017 finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale.

DATO ATTO che il citato decreto determina l'abbandono del precedente concetto e valore della dotazione organica dell'Ente, che perde ogni connotato di rigidità, per divenire strumento flessibile finalizzato a rilevare le esigenze effettive dell'Ente sulla base delle capacità assunzionali disponibili a legislazione vigente e pertanto da ricondurre ad un valore finanziario che non può essere superato dal PTFP. La dotazione organica, di fatto, deve pertanto contenere e, al contempo, individuare la spesa potenziale massima di personale che l'Ente può sostenere in virtù dei vincoli imposti dalla normativa vigente. Più specificamente, infatti, il punto 2 di dette linee guida chiarisce che, nel PTFP, la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

ATTESO che, pertanto, ai fini della approvazione della nuova dotazione organica, è necessario procedere alla ricognizione delle facoltà di spesa massima dell'ente che includa, innanzitutto, la spesa già sostenuta e, successivamente, la spesa ulteriormente sostenibile ai fini dell'attuazione del PTFP, i cui parametri sono eterodeterminati da disposizioni normative stratificate nel tempo.

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, n. 111/2018/PAR che ha fornito precise indicazioni **circa il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica da intendere a seguito dell'adozione del citato D.M.** sostanzialmente richiamando quanto già affermato dai giudici contabili nella deliberazione della Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG). In specie, la Corte dei Conti richiama la norma primaria che disciplina il tetto di spesa per il personale al cui rispetto sono tenuti gli enti locali, contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2006 (legge finanziaria per il 2007) **individuato nella spesa media del triennio 2011/2013 "prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali.** Tale orientamento ancora dunque la riduzione della spesa del personale ad un parametro fisso e immutabile **per la cui verifica è necessario fare riferimento al dato degli impegni assunti così come statuito dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 27/CONTR/2011.**

RICHIAMATA, ancora, la disamina compiuta dalla predetta deliberazione giuscontabile che

riepiloga tutti i principali interventi normativi e giurisprudenziali che delimitano il concetto di spesa di personale statuendo, in particolare che:

- **rientrano nel calcolo della spesa di personale gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e l'IRAP**, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali; le spese sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro per il personale dirigenziale a contratto di cui all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione di rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati facenti comunque capo all'Ente, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del patto di stabilità (cfr. comma 557-bis, aggiunto all'art. 14, comma 7, del D.l. 78/2010, qualifica nelle spese di personale rilevanti ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014);
- ai fini del calcolo vanno **inserite tutti i costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente e liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto della competenza economica dell'esercizio ai sensi del principio contabile allegato 4/3 al D.lgs. n. 118/2011**;
- **non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente** (cfr. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 94/2007);
- nel computo del tetto di spesa **rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale**, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate, **pertanto vi rientra anche il costo per le progressioni economiche orizzontali, finanziato con il fondo della contrattazione decentrata, sia la spesa accessoria del personale in servizio che ne beneficia permanentemente, ivi comprese le voci connesse.**

ACCLARATO CHE:

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili costituenti principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

RILEVATO pertanto che alla luce della suesposta sintesi normativa e giurisprudenziale il costo di personale da intendersi quale limite di spesa per la programmazione 2019/2021, e dunque per la dotazione organica potenziale, è costituito dalla media del triennio 2011/2013 e lo stesso è pari a **EURO 2.268.605,38**;

CONSIDERATO che, al fine di verificare le facoltà assunzionali, nonché il rispetto del predetto limite, ai fini della programmazione del fabbisogno del personale e della rideterminazione della dotazione organica, è necessario procedere al calcolo delle capacità occupazionali consentite per il Comune di Santa Flavia a normativa vigente.

ATTESO CHE:

- a norma del DL n. 90/2014, come chiarite e integrate dal d.l. n. 78/2015, per ciò che

concerne la capacità assunzionale degli anni 2015, 2016 e 2017, le amministrazioni locali e regionali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio precedente che non sono già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni (fatta salva la riserva delle risorse 2014 e 2015 per gli esuberanti enti di area vasta ex art. 1, comma 424 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, legge di stabilità per il 2015);

- ai fini della programmazione 2019/2021 il triennio precedente corrisponde al 2016/2018.
- la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017 ha chiarito che esse possono essere utilizzate nella misura fissata annualmente dal legislatore.
- Il D.l. 4/2019 convertito con modifiche nella l. 26/2019 ha ampliato le capacità assunzionali consentendo l'utilizzabilità dei resti degli ultimi cinque anni, così estendendo a ritroso al 2014 l'anno da cui partire per il calcolo del budget assunzionale utilizzabile nel 2019/2021.

ATTESO CHE:

- l'Ente ha un rapporto spese di personale e entrate correnti superiore al 25%;
- l'Ente rispetta il rapporto popolazione/dipendenti di cui al Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 per il triennio 2017/2019 pari al valore limite di 69 unità lavorative;
- non è realizzato il c.d. *overshooting* che consentirebbe di innalzare al 90% la capacità assunzionale detta in quanto appare rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2017, ma non sono stati lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate;

DATO ATTO che, conseguentemente alle predette norme, le percentuali relative ai resti degli anni 2014, 2015, 2016, 2017 e 2018 utilizzabili per il Comune di Santa Flavia, sono così calcolate:

- Anno 2014: 60% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2013;
- Anno 2015: 60% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2014;
- Anno 2016: 75% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2015;
- Anno 2017: 75% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2016, e 80% dei risparmi della spesa dei cessati appartenenti alla polizia municipale;
- Anno 2018: 75% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2017, e 100% dei risparmi della spesa dei cessati appartenenti alla polizia municipale;
- Anno 2019: 100% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2018;
- Anno 2020: 100% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2019;
- Anno 2021: 100% dei risparmi della spesa dei cessati nell'anno 2020;

DATO ATTO che la legge 48/2017, di conversione del D.l. 14/2017, ha previsto particolari spazi assunzionali riservati al *turn-over* dei vigili urbani, prevedendo, la possibilità di utilizzare per le sole assunzioni di agenti di polizia i seguenti resti:

- **anno 2018: 80% dei vigili cessati nel 2017;**
- **anno 2019: 100% dei vigili cessati nel 2018;**

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti n. 28/2015 – Sezione Autonomie – che chiarisce

- ✓ *il riferimento al triennio precedente inserito nell'art. 4, comma 3 del D.L. 78/2015 che ha integrato l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni";*

- ✓ con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso di anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l'intera annualità;
- ✓ la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;
- ✓ 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. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

RICHIAMATE, con riferimento alla possibilità di utilizzare i resti assunzionali anni 2014 e 2015:

- la deliberazione n. 26/2015 della Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie che, pronunciandosi circa la possibilità di deroga ai vincoli di cui all'art. 1, comma 424 della l. 190/2014 relativa al riassorbimento del personale in soprannumero delle province, ha interpretato nel senso che “ gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016 (riferite alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'art. 1, comma 424 della legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale”;
- le deliberazioni n. 119/2015 e 306/2015 della Corte dei conti, Sezione di Controllo per la Regione Siciliana con le quali era stato chiarito che le previsioni di cui al comma 424 e ss. dell'art. 1 della Legge 190/2014, trovano applicazione nell'ordinamento della Regione siciliana;

ATTESO CHE l'Ente intestato non è comunque destinatario delle predette limitazioni e disposizioni in quanto **non ha maturato alcuna capacità assunzionale per gli anni 2014 e 2015**, per i quali dispone il predetto art.1, comma 424, l. 190/2014, non avendo registrato cessazioni di personale negli anni precedenti a nessun titolo.

ATTESO che il Comune ha visto negli ultimi anni un rilevante numero di cessazioni di personale e che gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, non sono sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative, con specifico riferimento a quelle dirette alla erogazione di servizi alla cittadinanza ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'ente, appare non rinviabile la necessità di procedere a nuove assunzioni per la copertura almeno parziale del *turn over* che è avvenuto; tale necessità presenta un carattere non straordinario né limitato nel tempo, ma permanente e non gestibile con l'utilizzazione di personale *part-time*.

ATTESO CHE l'area che al momento necessita di maggiore implementazione di personale è quella di vigilanza, in cui si registra un turn-over tale da minare la possibilità medesima di mantenimento del Corpo di Polizia Municipale a norma di legge e che, pertanto, immediatamente dopo le stabilizzazioni del personale precario, saranno effettuate le assunzioni del personale di p.m. programmate.

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui alle procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 81 del 24 settembre 2018 recante "il piano triennale del fabbisogno di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica".

DATO ATTO che in base alle richiamate linee guida *"Il PTFP si sviluppa, come previsto dal citato art. 6 (del D.lgs. 165/2001), in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle presenti linee di indirizzo"*;

CONSIDERATO che alla luce di un rinnovato esame della normativa vigente in merito al calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente e delle condizioni sancite dall'art. 3 della l.r. 27/16 e ss.mm.ii. la procedura di stabilizzazione, previa verifica della sussistenza dei requisiti, deve avvenire alle stesse condizioni giuridiche ed economiche sussistenti al 31.12.2015, che invece non erano state esattamente indicate nella citata deliberazione essendo prevista la stabilizzazione di tutta la platea dei lavoratori a tempo determinato a 24 ore settimanali e non a quelle, talora superiori, di effettiva contrattualizzazione alla data del 31 dicembre 2015.

ATTESO che con deliberazione di G.M. n. 113 del 20/12/2018, avente ad oggetto: "Modifica alla deliberazione di G.M. n. 81 del 24/09/2018 - Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2018/2020, comprendente il Piano delle Stabilizzazioni di cui all'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2018. Approvazione della Dotazione Organica dell'Ente", si è proceduto, tra l'altro, alla modifica esplicitata nel punto precedente.

ATTESO inoltre, che alla luce dei rinnovati calcoli della capacità assunzionale l'Amministrazione, in virtù dell'ampio turn-over che si è verificato nell'Ente e che ha condotto all'esistenza di una maggioranza percentuale di profili professionali afferenti alle categorie B, laddove è ampiamente necessario che l'Ente, sussistendone i requisiti, si doti di profili professionali di categoria C, intende programmare e porre in essere le progressioni verticali all'interno dell'Ente nei limiti consentiti dalla normativa vigente.

EVIDENZIATO infatti che:

- l'art. 22, comma 15, del D. lgs n. 75/2017 (Decreto Madia) prevede 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., pur imponendo diversi vincoli oggettivi, finanziari e soggettivi (titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno, tetto del 20%, erosione capacità assunzionale, riduzione posti destinabili al personale interno), nella considerazione che la norma in parola presenta carattere derogatorio rispetto al principio generale di accesso alla pubblica amministrazione mediante concorso pubblico;
- il numero di posti per le 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”;

RICHIAMATO al riguardo il parere della Corte dei Conti sez. Regionale di Controllo per la Campania n. 140/2018/PAR che, sulla scorta di una lettura costituzionalmente orientata della citata norma relativa al rapporto tra verticalizzazioni e accesso dall'esterno, pone il limite del 20% citato dalla norma per teste e non per valore finanziario, e pertanto è ammessa la progressione del personale per categoria solo nei limiti del 20% delle assunzioni programmate per relativa categoria, sulla scorta del quale sarebbe ammissibile una sola progressione verticale di personale in categoria C.

CONSIDERATO il prospetto delle cessazioni avvenute e previste per gli anni dal 2014 al 2020 e le rispettive quote assunzionali dettagliatamente contenute **nell'allegato C** al presente atto;

ATTESO CHE la capacità assunzionale per gli anni 2019 e 2020 è determinata a legislazione vigente e pertanto può essere soggetta a rideterminazione in qualsiasi momento.

DATO ATTO che, sulla scorta delle suesposte risorse assunzionali, il piano occupazionale ordinario anni 2019/2021, secondo le direttive dell'Amministrazione sarebbe il seguente:

ANNO 2019 – RISORSE PARI A € 193.563,29
Elenco annuale delle assunzioni

1. Programma delle stabilizzazioni del personale precario ex art. 3 della L.R. 27/2016 e ss.mm.ii. in combinato disposto all'art. 20 del D.lgs. 75/2016 e ss.mm.ii. per un totale di n. 31 dipendenti, come da allegato E;

2.

| | | |
|--|---|---|
| Trasformazione di 3 contratti a tempo indeterminato e part-time cat. B1 h. 20 a ore h. 30 – profilo professionale- esecutore – | BUDGET NECESSARIO € 7.572,74 x 3 PARI A € 22.718,22 | Modalità: Trasformazione di contratto da part-time a full-time. |
| Trasformazione di 1 contratto a tempo indeterminato e part-time cat. D h. 26 ore a ore h. 36 – profilo professionale istruttore direttivo; | BUDGET NECESSARIO € 9.004,52 | |
| | | |

| | | |
|---|---|--|
| Assunzione di numero 5 Agenti di Polizia Municipale cat. C a h.36 | BUDGET NECESSARIO € 30.680,00 x 5 = €153.401,90 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di procedure di mobilità. |
| Selezione per progressioni verticali cat. C h.36 | BUDGET NECESSARIO € 3.000,00 | concorso interno riservato ai sensi dell'art. 22 del D.lgs. 75/2017 |

Resti: 5.438,65

ANNO 2020 RISORSE PARI A € 63.899,20

| | | |
|---|---|---|
| Assunzione di due istruttori tecnici cat. C h. 24 | BUDGET NECESSARIO € 40.907,17 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di mobilità. |
|---|---|---|

Resti: € 22.992,03

ANNO 2021 RISORSE PARI A € 78.487,54

| | | |
|--|---|---|
| Assunzione di 1 istruttore amministrativo cat C h.24 | BUDGET NECESSARIO € 20.453,59 | Modalità reclutamento: concorso pubblico, previo esperimento di mobilità. |
|--|---|---|

Resti: € 58.033,95

CONSIDERATO che il d.lgs. 75/2017 all'art. 20 ha introdotto nuove norme volte al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e discipline di reclutamento speciale del personale precario da svolgersi nel triennio 2018/2020, rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 20;

VISTA, a tale riguardo, la circolare n. 3/2017 del Dipartimento della Funzione Pubblica avente ad oggetto "indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

PRESO ATTO che con la citata circolare il Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo aver evidenziato che l'articolo 20 del D.lgs. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, ha espresso, al par. 3.2.2., l'indicazione che, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale ex art. 6-ter del D.lgs. 165/2001, le amministrazioni possono, comunque, procedere all'attuazione delle misure previste dal predetto articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti in pianta organica;

VISTO il citato art. 20 del d.lgs. 75/2017 che detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione.

VISTO il comma 3 del più volte richiamato art. 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, per effetto del quale ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini della stabilizzazione del precariato, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;

VISTO il conforme disposto previsto dall'art. 3, comma 1, della L.r. 27/2016, che ha potenziato le capacità assunzionali degli enti interessati ai processi di stabilizzazione, prevedendo che i Comuni possono aggiungere, al limite finanziario fissato dall'art. 35, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001, le risorse previste dal citato art. 9, comma 28, ottavo periodo, D.l. 78/2010 convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii. in misura non superiore al loro ammontare medio per il triennio anteriore al 2017, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

VISTO, relativamente alle assunzioni a tempo determinato, l'art. 11, comma 4-bis del D.L. 90/2014 come convertito, che prevede che le limitazioni previste dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 conv. in legge 122/2010, 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'art. 1 della legge 296/2006. In quest'ultimo caso, la spesa complessiva **non può superare quella sostenuta nel 2009**, come chiarito dalla Corte dei Conti;

VISTO l'articolo 14 comma 24-bis D.L. 78 2010 il quale recita: *“I limiti previsti ai sensi dell'articolo 9, comma 28, possono essere superati limitatamente in ragione della proroga dei rapporti di lavoro a tempo determinato stipulati dalle regioni a statuto speciale, nonché dagli enti territoriali facenti parte delle predette regioni, a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive appositamente reperite da queste ultime attraverso apposite misure di riduzione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Restano fermi, in ogni caso, i vincoli e gli obiettivi previsti ai sensi del presente articolo. Le predette amministrazioni pubbliche, per l'attuazione dei processi assunzionali consentiti ai sensi della normativa vigente, attingono prioritariamente ai lavoratori di cui al presente comma, salva motivata indicazione concernente gli specifici profili professionali richiesti.*

VISTO l'art. 16, comma 1-quater, del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, che ha espressamente escluso dal limite di spesa per il lavoro flessibile di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 le spese sostenute per le assunzioni a tempo

determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del T.U.E.L. di cui al D. Lgs. n.267/2000.

VISTO l'art. 30 della L.R. 5/2014 che ha recepito le disposizioni statali sulla stabilizzazione del personale precario di cui al D.L. 101/2013, convertito con modificazioni dalla Legge 125/2013.

DATO ATTO CHE :

- la l.r. 8 maggio 2018, n. 8, recante "Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale" e in particolare l'art. 26, dispone in materia di stabilizzazione dei precari delle autonomie locali come norma di completamento ai citati artt. 3 della l.r. 27/2016 e 20 del D.lgs. 75/2017;
- il suddetto art. 26, in particolare, conferma ai commi 6, 7, e 8 la copertura finanziaria ventennale dal 2019 al 2038 relativa alle procedure di stabilizzazione;
- l'art 22. della l.r. n. 1 del 22 febbraio 2019, relativo alle "procedure di stabilizzazione del personale appartenente al bacino dei lavoratori socialmente utili che opera presso gli enti locali siciliani" apporta modifiche sostanziali all'art. 3 della richiamata l.r. 27/2016, intervenendo al comma 2 nel senso che *"le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26"*;

VISTO IL tenore del comma 3 dell'art. 22 della citata l.r. 1/2019 ove statuisce che *"il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75"*, che consente pertanto la modifica delle procedure di reclutamento del piano delle stabilizzazioni approvato dall'ente giusta deliberazione di G.M. n. 113 del 20/12/2018;

PRESO ATTO che attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore via via emanate ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. f) dello Statuto di autonomia, n. 31 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità attivati dal Comune o da enti privati, e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della l.r. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo, prorogato con deliberazione della Giunta Comunale n. 115 del 20.12.2018.

DATO ATTO CHE:

- il tenore dell'art. 3 della L.R. 27/2016 più volte citata si sofferma sulla necessità che il piano delle stabilizzazioni sia determinato nel rispetto del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, **fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, ...**, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le assunzioni secondo le procedure di cui al presente comma sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, è uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015.

- in particolare il comma 4 prevede che “per le finalità previste dall'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 è autorizzata per gli anni 2017 e 2018 la proroga delle graduatorie adottate in applicazione dell'articolo 4, comma 6, del decreto legge n. 101/2013, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 125/2013, e in applicazione dell'articolo 1, comma 558, della legge n. 296/2006, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244. Sono altresì prorogate le graduatorie adottate in relazione ai processi di stabilizzazione di cui all'articolo 6 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 24.
- “6. Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lettere a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti”.
- 8. “La mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2021 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma”.
- “9. Il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 30, comma 3, e dall'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, per le finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2019. Intendendo dunque la possibilità di proroga al 31/12/2019 dei rapporti in essere”.
- “10. La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015, secondo le seguenti modalità:
 - a) per i comuni si provvede mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'articolo 30, comma 7, della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune;

PRESO ATTO che le recenti disposizioni normative nazionali e regionali sono state formulate con l'obiettivo di garantire l'uscita dal precariato ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo 75/2017.

CONSIDERATO che, per tutto quanto richiamato innanzi, sussistono i requisiti e presupposti di cui all'art. 20 comma 1 e 2 del D.lgs. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'articolo 26 della legge regionale n. 8/2018 per avviare il processo di stabilizzazione, posto che:

- tutti i lavoratori risultano in servizio presso il Comune di Santa Flavia da oltre dieci anni, alla data del 31.12.2017, hanno maturato oltre tre anni di servizio negli ultimi otto anni;
- che permangono le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono ad assicurare i servizi indispensabili che consentono l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente,
- che le procedure di stabilizzazione del personale precario presuppongono la verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti finanziari, ivi compresa la capacità di sostenere, a regime, la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio;

DATO ATTO che:

- si è proceduto ad autorizzare con deliberazione di G.M. n. 115 del 20/12/2018 le proroghe fino al 31.12.2019 dei rapporti di lavoro in essere, evidenziando, in coerenza con quanto contenuto nella circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017 che tale proroga è funzionale alla stabilizzazione e non si pone in contrasto con le regole stabilite dall'art. 19 del D.lgs. 81/2015, trattandosi di un regime speciale;
- sono presenti graduatorie valide per il reclutamento di personale appartenente al bacino dei precari dell'Ente cui potrà attingersi per la copertura dei corrispondenti profili professionali;
- l'elenco dei 31 dipendenti a tempo determinato e parziale in servizio è inserito nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, l.r. 5/2014 ed è in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, del D.lgs. 75/2017 e della l.r. 27/2016;

CONSIDERATO che:

- la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine, ma una scelta organizzativa dell'ente che deve svolgersi in coerenza con il PTFFPP di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- Parimenti la Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Regione Siciliana, nella deliberazione del 6.11.2014 n. 192/PAR, evidenzia che la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione, fra l'altro, alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari;
- afferma ancora la Corte che “il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma, semmai, comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno, in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale precario in atto utilizzato al Comune”;

VALUTATA, pertanto, la volontà di questa Amministrazione Comunale a voler proseguire il percorso di stabilizzazione, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti anche finanziari, previsti da tutte le norme richiamate, ivi compresa la capacità di sostenere a regime la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio, ove ci si dovesse avvalere della facoltà, prevista dall'art. 3, comma 1, della l.r. 27/2016 oltre che dall'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse per assunzioni flessibili nei limiti del loro ammontare medio nel triennio previsto dalla norma;

VISTA la vigente dotazione organica dell'ente alla data del 1.1.2019, il cui prospetto sintetico per categorie e per profili professionali si allega sotto la lettera “A”;

RITENUTO che il PTFP deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa (cfr. art. 5, comma 1 del

d.lgs. n. 150/2009 e smi), nonché con le finalità di efficienza, economicità e qualità dei servizi, e deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

CONSIDERATO che la programmazione dei fabbisogni, basata sull'analisi qualitativa e quantitativa, trova il naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, in coerenza con la direttiva n. 3/2018 del Ministro della funzione pubblica e della semplificazione;

DATO ATTO, altresì, che le esigenze di flessibilità connesse al PTFP, pur sempre correlato all'organizzazione degli uffici, implicano che la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 557 e segg. della legge n. 296 del 2006 e smi, che fa riferimento alla spesa media del triennio 2011/2013;

RITENUTO, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente: in pratica, la somma della spesa del personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (es. mobilità, stabilizzazioni), non può essere superiore alla spesa potenziale massima prevista dalla legge;

VISTI gli allegati A, B, C, D ed E e richiamati, che rispettivamente contengono:

- la dotazione organica dell'Ente;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale e piano assunzioni;
- la specifica delle capacità assunzionali maturate a legislazione vigente;
- Il calcolo della capacità assunzionale in deroga ex art. 20 del D.lgs. 75/2017 e art. 3 L.r. 27/2016;
- Il piano delle stabilizzazioni di cui all'elenco annuale 2018 avviato;

RITENUTO, pertanto, che ai fini della redazione del PTFP – ed in particolare per attuare il piano di reclutamento straordinario del personale precario avente i requisiti di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017- è possibile aggiungere alle ordinarie capacità assunzionali anche le risorse già destinate in bilancio al finanziamento dei contratti di lavoro flessibile, senza pregiudicare gli equilibri di bilancio, anche in ragione del fatto che l'art.3 comma 6, della l.r. 27/2016, come modificato dall'art. 26 della l.r. 8/2018, ha previsto che per ciascun lavoratore a tempo determinato *“a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto erogato nel 2015”* (l'art. 26, comma 8 della l.r. 8/2018 ha assicurato la copertura finanziaria sul bilancio regionale fino all'esercizio 2038);

RICHIAMATA la deliberazione della Giunta municipale n. 53 del 06/06/2019, con la quale è stata ridefinita la struttura organizzativa dell'ente anche ai fini della relativa razionalizzazione e dell'ottimale distribuzione delle risorse umane oggetto di programmazione, in uno con il nuovo assetto dell'area delle posizioni organizzative finalizzato a dare attuazione al CCNL delle funzioni locali 21 maggio 2018 e a razionalizzare la spesa per il salario accessorio, assicurando nel contempo maggiore specializzazione e rotazione;

RITENUTO, pertanto, di dover destinare con priorità le capacità assunzionali ordinarie

all'assunzione tramite pubblico concorso, previo esperimento delle procedure di mobilità, di personale da inquadrare nella categoria C, da realizzare nel triennio 2019-2021, in coerenza con il nuovo assetto organizzativo;

DATO ATTO che la spesa massima teorica del piano triennale dei fabbisogni di personale è inferiore alla capacità assunzionale dell'ente per ciascuno degli anni contemplati nello strumento di programmazione e, sommata alla spesa del personale in servizio, non supera la spesa massima potenziale come sopra determinata; essa è, altresì, compatibile con gli stanziamenti del bilancio 2019/2021 e trova negli stessi la relativa copertura, in quanto è inferiore ai risparmi da cessazioni;

RITENUTO, invece, di dover completare la speciale forma di reclutamento in deroga, prevista dalla più volte richiamata normativa nazionale e regionale, al fine di assicurare la copertura di quei posti vacanti della previgente dotazione organica, di fatto occupati da personale precario, e che risultano necessari allo svolgimento delle funzioni fondamentali del Comune e a garantire a regime la corretta erogazione dei servizi di competenza, confermando il relativo piano delle stabilizzazioni contenuto nell'elenco annuale anno 2018 di cui all'allegata **tabella E**;

RITENUTO che le assunzioni in deroga effettuate con le capacità assunzionali aggiuntive sono interamente riservate al personale già in servizio presso il Comune di Santa Flavia in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017, come espressamente previsto dal comma 6 dell'art. 26 della l.r. 8/2018 e l'art. 22 c. 2 della l.r. 1/2019;

DATO ATTO, altresì, che la spesa delle assunzioni in deroga di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 trova copertura nel bilancio di previsione e non incide sull'assetto dei relativi equilibri e sui saldi di finanza pubblica verificandosi esclusivamente una trasformazione della spesa da flessibile a strutturale, con la corrispondente nuova imputazione sul piano dei conti integrato, anche in relazione a quanto prevede l'art. 3, commi 6 e 10 della l.r. 27/2016;

PRECISATO, altresì, che il piano delle stabilizzazioni è coerente con le disposizioni regionali contenute nel citato comma 6 dell'art. 26 della l.r. 8/2018 in quanto i contratti a tempo indeterminato programmati, pur se *part-time*, assicurano un numero di ore non inferiore a quello in essere al 31 dicembre 2015 con i singoli lavoratori stabilizzati, determinato in concreto per garantire il corretto, efficace ed efficiente svolgimento delle funzioni e dei servizi

VERIFICATO E DATO ATTO:

-che il comune ha effettuato la ricognizione di cui all'art. 33 del d. lgs. 165/2001 e non ha accertato eccedenze o esuberi di personale, come risulta dalle comunicazioni acquisite dai responsabili delle diverse aree;

-che il comune nell'anno 2018 ha rispettato il pareggio di bilancio;

CONSIDERATO che sul piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere acquisito il parere dell'organo di revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni, anche in relazione al contenuto dell'art. 3, comma 10-bis del d.l. 90/2014, e certifica la sussistenza delle risorse finanziarie aggiuntive destinate esclusivamente all'attuazione delle misure di superamento del precariato di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2018;

DATO ATTO, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze o nuove e maggiori capacità assunzionali ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente, su direttive del Sindaco;

RITENUTO DI POTER AUTORIZZARE, la proroga dei contratti a tempo determinato in essere, nelle

more della conclusione delle speciali procedure assunzionali di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017, evidenziando che tali proroghe – in quanto autorizzate dal legislatore statale per il superamento del precariato - non si pongono in contrasto con la normativa vincolistica di derivazione europea sulla durata dei contratti a termine;

RITENUTO CHE il Comune di Santa Flavia rispetta i seguenti presupposti, requisiti e condizioni e vincoli per poter procedere ad assunzioni di personale:

1. il Comune con il presente atto provvede alla rideterminazione della dotazione organica ex art. 6 del D.lgs. 165/2001 e delle linee di indirizzo emanate come da *excursus* di cui in premessa;
2. il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. non rilevando alcuna eccedenza, né sovrannumero;
3. il Comune ha attivato regolarmente e implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.D.L. 66/2014 e ss.mm.ii.;
4. risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio anno 2017, come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2017 ex art. 1, comma 723 della legge n. 208/2015;
5. i dati di pre-consuntivo 2018 evidenziano il rispetto del predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2018;
6. è previsto che allo stato delle informazioni in possesso dell'ufficio finanziario il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato per il 2019;
7. il Comune non è in condizione di deficitarietà strutturale, né in stato di dissesto finanziario;
8. la spesa di personale nell'anno 2018, secondo i dati di preconsuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio 2011/2013 come prescritto e determinato dall'articolo unico, comma 557 e ss., della legge 296/2006 c.d. legge finanziaria per il 2007 risultando tale dato medio pari a **Euro 2.268.605,38**;

DATA la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., né della procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come da parere della Corte dei Conti – sezione di controllo per la Sicilia – n. 195/2018;

RITENUTO CHE il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari", ma ove necessario, la media del triennio 2015/2017 del tetto delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, elevati dall'utilizzo delle risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 così come certificati dall'ufficio ragioneria.

POSTO CHE, fino al termine delle procedure di cui sopra, non saranno instaurati ulteriori rapporti di lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modificazioni, per le professionalità interessate dalle predette procedure;

DATO ATTO che le risorse finanziarie aggiuntive utilizzabili per le stabilizzazioni ex D.lgs. 75/2017 e Circolare Fp 3/2017, come trasmesse dagli uffici Risorse Umane e Economico-Finanziario, sono:

- Spesa a carico dell'Ente anno 2015 lavoro flessibile: Euro 528.432,40

- Spesa a carico dell'Ente anno 2016 lavoro flessibile: Euro 489.694,00
- Spesa a carico dell'Ente anno 2017 lavoro flessibile: Euro 434.099,08

DATO ATTO che la media del triennio testé considerato di costo per lavoro flessibile è pari a Euro **484.075,15**

DATO ATTO che il limite di spesa relativo all'anno 2009 per la medesima voce di costo ex art. 9 del D.l. 78/2010 è pari a Euro **362.276,06**.

ATTESO che il costo per la stabilizzazione del personale precario a tempo determinato e parziale **delle 31 unità lavorative in servizio alle ore contrattualizzate al 31.12.2015 è pari a Euro 589.163,00 e può essere coperto dal contributo regionale per euro 266.618,50 + 322.544,50 di cui alla spesa ex art. 9 del D.l. 78/2010;**

ATTESO che, in esecuzione alla facoltà prevista dall'art. 7, comma 4, lett. n. CCNL 2016-2018, al solo fine di favorire la stabilizzazione a tempo parziale del personale a tempo determinato in servizio presso questa Amministrazione comunale, facendo ricorso alle procedure previste dell'art. 20 del D. Lgs. 75/2017 e della L.R. n. 3/2016 e ss.mm.ii. (o ad altre norme nel tempo vigenti), il contingente di cui all'art. 53, comma 2, del CCNL 2016-2018 (25% per ciascuna categoria) è elevato nella misura del 100% dei posti previsti in dotazione organica nella categoria professionale di riferimento.

RITENUTO, pertanto, di dover procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP) 2019/2021;

VISTI gli allegati al presente atto lett. A, B, C, D, E;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi degli artt. 53 e 55 della L. 142/90, come recepita dalla l.r. 48/1991 e modificata dall'art. 12 della l.r. 30/2000 e dell'art. 147-bis del D.lgs. 267/2000;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 267/2000;
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la Legge 190/2014;
- la legge 208/2015 e ss.mm.ii.;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

PROPONE

1. **DI APPROVARE** le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. **DI DARE ATTO** che nella attuale dotazione organica del personale in servizio non risultano esuberanti di personale di tipo finanziario né organizzativo;
3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni di cui in premessa che si intendono riportate e trascritte, il Piano triennale di fabbisogno del personale 2019/2021, di cui alla tabella che si allega sotto la **lettera B** per fare parte integrante e sostanziale della presente proposta;
4. **DI CONFERMARE** il piano delle stabilizzazioni riservate al personale già in servizio presso il Comune di Santa Flavia in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del d.lgs. 75 del 2017, come espressamente prevede il comma 6 dell'art. 26 della l.r. 8/2018 e l'art.

- 22 c. 2 della l.r. 1/2019;
5. **DI AUTORIZZARE** la prosecuzione delle procedure di stabilizzazione del personale di cui all'art. 20 del d.lgs. 75/2017 e all'art. 3 della l.r. 27/2016 e smi, da concludersi entro il 31.12.2020;
 6. **DI DARE ATTO** che gli oneri assunzionali relativi al personale a tempo indeterminato sono contenuti entro i limiti di legge degli oneri occupazionali relativi al personale cessato, ai sensi dell'art. 3, comma 5 del d.l. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014 e che il costo della dotazione organica risultante dalla piena attuazione del PTPF non supera il valore della spesa massima potenziale, determinato ai sensi dell'art. 1, comma 557 della legge n. 296 del 2006 e smi;
 7. **DARE ATTO** che l'esecuzione del presente provvedimento è subordinata all'approvazione dei documenti contabili assenti di cui in premessa, nonché alla comunicazione dei dati in BDAP, approvazione Piano della Performance 2018/2020;
 8. **DARE ATTO** che il percorso di stabilizzazione è subordinato alle fonti di finanziamento regionali e ferma restando la verifica della sostenibilità dello stesso a regime, specie in considerazione dell'utilizzo della quota necessaria di lavoro flessibile del triennio 2015/2017 nel tetto del 2009;
 9. **DI DARE ATTO** che la spesa relativa a tutte le assunzioni programmate è prevista negli stanziamenti del bilancio pluriennale 2019/2021;
 10. **DI AUTORIZZARE** la proroga dei contratti di lavoro a tempo determinato con i soggetti rientranti nella platea degli aventi diritto a partecipare alle speciali procedure di reclutamento di cui al superiore punto 3, nelle more del completamento del piano delle stabilizzazioni e, comunque, fino a tutto il 31.12.2020, dando atto che la copertura finanziaria aggiuntiva alle risorse già stanziata nel bilancio di previsione 2019/2021, è assicurata ai sensi dell'art. 3, commi 9, 10 e 21 della l.r. 27/2016 e smi;
 11. **DARE MANDATO** alla Responsabile dell'Area Affari Generali di trasmettere la presente alle OO.SS. e alle RSU;
 12. **DARE ATTO** che la presente programmazione è rivedibile e modificabile in ogni momento;
 13. **DARE ATTO** che la presente costituisce allegato obbligatorio al DUP 2019/2021;
 14. **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione e all'Assessorato Regionale Autonomie Locali, a cura dell'ufficio personale;
 15. **TRASMETTERE** ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
 16. **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile stante l'approssimarsi della fine dell'esercizio 2019;
 17. **PUBBLICARE** la presente all'Albo pretorio on -line entro il termine di giorni tre dall'adozione della stessa ai sensi e per gli effetti di cui alla l.r. 11/2015, nonché per estratto in modo permanente nella apposita sezione del sito.



IL SINDACO
SALVATORE SANFILIPPO

COMUNE DI SANTA FLAVIA - ALL. A -
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2019/2021 - COMUNE DI SANTA FLAVIA
RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA

POSTI COPERTI AL 1.01.2019

| CATEGORIE | POSTI PREVISTI | | POSTI COPERTI | | POSTI VACANTI | |
|-------------------------|----------------------------------|---|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | tempo pieno | tempo parziale | tempo pieno | tempo parziale | tempo pieno | tempo parziale |
| D3 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| D | 6 di cui 1 a cessare | 0 | 5 | 1 h26 | 0 | 0 |
| C | 14 | n. 3 h24 + n.4 da stabilizzare (di cui n.2 h24 + n.2 h32) | 8 | 0 | 13 | 0 |
| B3 | 6 di cui 1 posto in progressione | 0 | 6 | 0 | 0 | 0 |
| B1 | 1 | n.3 h30 + n. 27 da stabilizzare (di cui n.25 h24 + n.1 h28 + n.1 h30) | 1 | 3 h20 | 27 | 0 |
| A | 4 di cui 1 a cessare | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 |
| TOTALE PERSONALE | 32 | 37 | 25 | 4 | 40 | 0 |

SPESA DI PERSONALE SOSTENUTA NEL 2018

€ 2.015.619,61

VALORE MEDIO SPESA DEL TRIENNIO 2011/2013

€ 2.015.619,61

Santa Flavia, 27/06/2019


 Funzionario Responsabile
 Aw. Patricia Li Vigni

COMUNE DI SANTA FLAVIA

- ALL. B -

Città Metropolitana di Palermo

POSTI COPERTI AL 01.01.2019 - PREVISIONI DI ASSUNZIONE NEL TRIENNIO 2019-2021

| CATEGORIA | POSTI COPERTI | CESSAZIONI 2019 | RECLUTAMENTO ORDINARIO 2019 + progressione verticale | RECLUTAMENTO SPECIALE ART. 20 D.LGS. 75/2017 ANNO 2019 | RECLUTAMENTO ORDINARIO 2020 | RECLUTAMENTO SPECIALE ART. 20 D.LGS. 75/2017 ANNO 2020 | RECLUTAMENTO ORDINARIO 2021 | RECLUTAMENTO SPECIALE ART. 20 D.LGS. 75/2017 ANNO 2021 | TOTALE |
|---------------|---------------|-----------------|--|--|-----------------------------|--|-----------------------------|--|-----------|
| D6 | 3 | | | | | | | | 3 |
| D4 | 1 | 1 | | | | | | | 0 |
| D3 | 1 | | | | | | | | 1 |
| D1 | 2 | | 0 | | | | | | 2 |
| C5 | 6 | | | | | | | | 6 |
| C4 | 2 | | | | | | | | 2 |
| C1 | 0 | | 6 | 4 | 2 | | 1 | | 13 |
| B7 | 5 | 0 | | | | | | | 5 |
| B6 | 1 | | | | | | | | 1 |
| B4 | 1 | | | | | | | | 1 |
| B1 | 3 | | 0 | 27 | | | | | 30 |
| A5 | 4 | 1 | | | | | | | 3 |
| TOTALE | 29 | 2 | 6 | 31 | 2 | 0 | 1 | 0 | 67 |

SPESA PERSONALE SOSTENUTA ANNO 2018 INCLUSA SPESA PERSONALE A T.D. UTILIZZATO E RIENTRANTE NELLE PREVISIONI DI CUI ALLA L.R.27/2016 E ART. 20 DEL d.LGS. 75/2017

| | |
|---|----------------|
| SPESA TEORICA ASSUNZIONI 2019 | € 188.124,64 |
| SPESA TEORICA ASSUNZIONI 2020 | € 40.907,17 |
| SPESA TEORICA ASSUNZIONI 2021 | € 20.453,59 |
| SPESA TEORICA ASSUNZIONI TRIENNIO 2019-2021 | € 249.485,40 |
| SPESA TOTALE PERSONALE INCLUSE ASSUNZIONI 2019-2021 | € 2.265.105,01 |
| VALORE MEDIO SPESA DEL TRIENNIO 2011/2013 | |

| PREVISIONI DI ASSUNZIONE ANNO 2019 | | | | | | |
|---|-----------|-------------------------------------|--|--------------------------|-----------------------|---|
| ANNO 2019 | CATEGORIA | N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PIENO | N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PARZIALE | COSTO TEORICO ASSUNZIONI | STATO DELLA PROCEDURA | MODALITA' DI COPERTURA |
| istruttore direttivo – assistente sociale | D1 | 1 | 0 | 9.004,52 | DA AVVIARE | trasformazione contratto da parziale a pieno |
| Esecutore | B1 | 3 | 0 | 22.718,22 | DA AVVIARE | trasformazione contratto da parziale a pieno |
| Agente di Polizia municipale | C1 | 5 | 0 | 153.401,90 | DA AVVIARE | modalità reclutamento concorso pubblico previo esperimento di procedure di mobilità |
| Istruttore amministrativo-contabile | C1 | 1 | 0 | 3.000,00 | DA AVVIARE | concorso interno riservato ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 75/2017 |
| TOTALE COSTO TEORICO 2019 | | | | 188.124,64 | | |

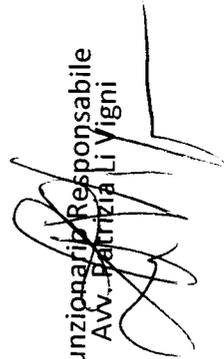
| PREVISIONI DI ASSUNZIONE ANNO 2020 | | | | | | |
|------------------------------------|-----------|-------------------------------------|--|--------------------------|-----------------------|---|
| ANNO 2020 | CATEGORIA | N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PIENO | N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PARZIALE | COSTO TEORICO ASSUNZIONI | STATO DELLA PROCEDURA | MODALITA' DI COPERTURA |
| Istruttore tecnico | C1 | 0 | 2 | € 40.907,17 | DA AVVIARE | modalità reclutamento concorso pubblico previo esperimento di procedure di mobilità |
| TOTALE COSTO TEORICO 2020 | | | | € 40.907,17 | | |

| PREVISIONI DI ASSUNZIONE ANNO 2021 | | | | | | |
|------------------------------------|-----------|-------------------------------------|--|--------------------------|-----------------------|---|
| ANNO 2021 | CATEGORIA | N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PIENO | N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PARZIALE | COSTO TEORICO ASSUNZIONI | STATO DELLA PROCEDURA | MODALITA' DI COPERTURA |
| Istruttore amministrativo | C1 | 0 | 1 | € 20.453,59 | DA AVVIARE | modalità reclutamento concorso pubblico previo esperimento di procedure di mobilità |
| TOTALE COSTO TEORICO 2021 | | | | € 20.453,59 | | |

| CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 | |
|--------------------------------------|--------------|
| RESTI ASSUNZIONALI 2017 (doss. 2016) | € 72.604,35 |
| RESTI ASSUNZIONALI 2018 (doss. 2017) | € 31.072,80 |
| BUDGET 2019 (CESS. 2018) | € 89.886,14 |
| TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 | € 193.563,29 |
| TOTALE COSTO TEORICO ASSUNZIONI 2019 | € 188.124,64 |
| RESTI ASSUNZIONALI 2019 | € 5.438,65 |
| CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 | |
| RESTI ASSUNZIONALI 2019 | € 5.438,65 |
| BUDGET 2020 (CESS. 2019) | € 58.460,55 |
| TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 | € 63.899,20 |
| TOTALE COSTO TEORICO ASSUNZIONI 2020 | € 40.907,17 |
| RESTI ASSUNZIONALI 2020 | € 22.992,03 |
| CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 | |
| RESTI ASSUNZIONALI 2020 | € 22.992,03 |
| BUDGET 2021 (CESS. 2020) | € 55.495,51 |
| TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 | € 78.487,54 |
| TOTALE COSTO TEORICO ASSUNZIONI 2021 | € 20.453,59 |
| RESTI ASSUNZIONALI 2021 | € 58.033,95 |

Santa Flavia, 27 Giugno 2019

Funzionario Responsabile
AW. Patrizia Li Vigni



COMUNE DI SANTA FLAVIA
- ALL. C -
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2019/2021 - D.O. -
AMPLIAMENTO CAPACITA' ASSUNZIONALE A TEMPO INDETERMINATO (DL N. 4/2019)

CESSAZIONI 2014 - Nessuna cessazione
CESSAZIONI 2015 - Nessuna cessazione
CESSAZIONI 2016

| CAT. | TEMPO PIENO | TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO | TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA categoria di accesso (INCLUSA TREDICESIMA) | ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE | IRAP | RISORSE DA CESSAZIONI | BUDGET ASSUNZIONALE (75% SPESA CESSAZIONI ANNO 2016) |
|------------------|-------------|----------------------------|---|--|-----------------|-----------------------|--|
| D1 pos. econ. D4 | 1 | | 26.014,68 | 6.940,72 | 2.211,25 | 35.166,64 | 26.374,98 |
| C1 pos. Econ. C5 | 1 | | 23.984,76 | 6.399,13 | 2.038,70 | 32.422,60 | 24.316,95 |
| B3 pos. Econ. B7 | 1 | | 21.613,08 | 5.766,37 | 1.837,11 | 29.216,56 | 21.912,42 |
| TOTALI | 3,00 | 0,00 | 71.612,52 | 19.106,22 | 6.087,06 | 96.805,80 | 72.604,35 |

CESSAZIONI 2017

| CAT. | TEMPO PIENO | TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO | TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (INCLUSA TREDICESIMA) | ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE | IRAP | RISORSE DA CESSAZIONI | BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI P.M. ANNO 2017) |
|------------------|-------------|----------------------------|--|--|-----------------|-----------------------|--|
| C1 pos. Econ. C5 | 1 | 0,00 | 22.986,24 | 6.132,73 | 1.953,83 | 31.072,80 | 31.072,80 |
| TOTALI | 1,00 | 0,00 | 22.986,24 | 6.132,73 | 1.953,83 | 31.072,80 | 31.072,80 |

CESSAZIONI 2018

| CAT. | TEMPO PIENO | TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO | TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (INCLUSA TREDICESIMA) | ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE | IRAP | RISORSE DA CESSAZIONI | BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI 2018) |
|------------------|-------------|----------------------------|--|--|-----------------|-----------------------|--|
| C1 pos. Econ. C5 | 1 | | 22.986,24 | 6.132,73 | 1.953,83 | 31.793,67 | 31.793,67 |
| B3 pos. Econ. B7 | 1 | | 21.818,28 | 5.821,12 | 1.854,55 | 29.493,95 | 29.493,95 |
| B3 pos. Econ. B6 | 1 | | 21.155,88 | 5.644,39 | 1.798,25 | 28.598,52 | 28.598,52 |
| TOTALI | 3,00 | 0,00 | 65.960,40 | 17.598,23 | 5.606,63 | 89.886,14 | 89.886,14 |

CESSAZIONI 2019

| CAT. | TEMPO PIENO | TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO | TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (INCLUSA TREDICESIMA) | ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE | IRAP | RISORSE DA CESSAZIONI | BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2019) |
|------------------|-------------|----------------------------|--|--|-----------------|-----------------------|---|
| D1 pos. econ. D4 | 1 | | 24.763,73 | 6.606,96 | 2.104,92 | 33.475,61 | 33.475,61 |
| A1 pos. Econ. A5 | 1 | | 18.482,72 | 4.931,19 | 1.571,03 | 24.984,94 | 24.984,94 |
| TOTALI | 2,00 | 0,00 | 43.246,45 | 11.538,15 | 3.675,95 | 58.460,55 | 58.460,55 |

CESSAZIONI 2020

| CAT. | TEMPO PIENO | TEMPO PARZ. IN TEMPO PIENO | TOTALE RETRIBUZIONE FONDAMENTALE ANNUA (INCLUSA TREDICESIMA) | ONERI RIFLESSI SU TRATTAMENTO FONDAMENTALE | IRAP | RISORSE DA CESSAZIONI | BUDGET ASSUNZIONALE (100% SPESA CESSAZIONI ANNO 2020) |
|------------------|-------------|----------------------------|--|--|-----------------|-----------------------|---|
| C1 pos. Econ. C5 | 1 | | 22.570,33 | 6.021,76 | 1.918,48 | 30.510,57 | 30.510,57 |
| A1 pos. Econ. A5 | 1 | | 18.482,72 | 4.931,19 | 1.571,03 | 24.984,94 | 24.984,94 |
| TOTALI | 1,00 | 0,00 | 41.053,05 | 10.952,95 | 3.489,51 | 55.495,51 | 55.495,51 |

Santa Flavia, 27 giugno 2019

Funzionario Responsabile
 Risorse Umane
 Avv. Patrizia Li Vigni

| | | |
|--------------------|---------------|---------------------|
| totale disponibile | 2019 | 193.563,29 |
| totale disponibile | 2020 | 58.460,55 |
| totale disponibile | 2021 | 55.495,51 |
| | TOTALE | € 307.519,35 |

COMUNE DI SANTA FLAVIA – PA - ALL. D -

V. PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE TRIENNIO 2019/2021 CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE IN DEROGA EX ART. 20 D.LGS. 75/2017 E ART. 3 L.R. 27/2016

SPESA MEDIA NEL TRIENNIO 2015/2017 PERSONALE TEMPO DETERMINATO - ART. 9 C. 28 D.L. 78/2010

ANNO 2015

| |
|---|
| TRATTAMENTO FONDAMENTALE |
| TRATTAMENTO ACCESSORIO |
| TOTALE RETRIBUZIONE 2015 |
| ONERI CONTRIBUTIVI |
| IRAP |
| TOTALE SPESA CONTRATTISTI ANNO 2015 |
| CONTRIBUTO REGIONALE DDG. N. DEL |
| SPESA AL NETTO DEL CONTRIBUTO REG. 2015 |

| | |
|--------------|--------------------------|
| IMPORTI | COMPENSIVO DI ACCESSORIO |
| € 510.094,00 | |
| € 510.094,00 | |
| € 136.093,08 | |
| € 43.357,99 | |
| € 689.545,07 | |
| € 161.112,67 | |
| € 528.432,40 | |

ANNO 2016

| |
|--|
| TRATTAMENTO FONDAMENTALE |
| TOTALE RETRIBUZIONE 2016 |
| ONERI CONTRIBUTIVI |
| IRAP |
| INTEGRAZIONE ORARIA comprensivo di contributi e irap |
| TOTALE SPESA CONTRATTISTI ANNO 2016 |
| CONTRIBUTO REGIONALE DDG. N. DEL |
| SPESA AL NETTO DEL CONTRIBUTO REG. 2016 |

| | |
|--------------|--------------------------|
| IMPORTI | COMPENSIVO DI ACCESSORIO |
| € 517.523,00 | |
| € 517.523,00 | |
| € 138.075,14 | |
| € 43.989,46 | |
| € 5.188,37 | |
| € 704.775,97 | |
| € 215.081,98 | |
| € 489.693,99 | |

ANNO 2017

| |
|--|
| TRATTAMENTO FONDAMENTALE |
| TOTALE RETRIBUZIONE 2017 |
| ONERI CONTRIBUTIVI |
| IRAP |
| INTEGRAZIONE ORARIA comprensivo di contributi e irap |
| TOTALE SPESA CONTRATTISTI ANNO 2017 |
| CONTRIBUTO REGIONALE DDG. N. DEL |
| SPESA AL NETTO DEL CONTRIBUTO REG. 2017 |

| | |
|--------------|--------------------------|
| IMPORTI | COMPENSIVO DI ACCESSORIO |
| € 501.749,00 | |
| € 501.749,00 | |
| € 133.866,63 | |
| € 42.648,67 | |
| € 11.512,53 | |
| € 689.776,83 | |
| € 255.677,75 | |
| € 434.099,08 | |

MEDIA TRIENNIO 2015/2017 RISORSE DESTINATE AL PERSONALE A T.D. € 484.075,15

COSTO STABILIZZAZIONI N. 31 UNITA' per ore contrattualizzate al 31/12/2015 ...€ 589.162,00 coperto dal contributo regionale
pari a € 266.618,50 + € 322.544,50 di cui alla spesa ex art. 9 D.L. 78/2010

Santa Flavia, li 27 giugno 2019

Funzionario
Responsabile R. U.
Avv. Flavia Vigni

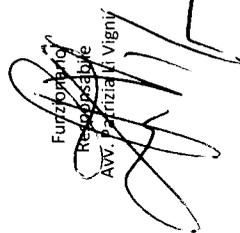


STABILIZZAZIONE EX ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017 E SS.MM.II. E EX ART. 35 COMMA 3-BIS DEL D.LGS. 165/2001 E SS.MM.II. PERSONALE A TEMPO PARZIALE

| PROFILO PROFESSIONALE | CAT. | NUMERO POSTI | | | TOT. | SPESA TEORICA PROGRAMMATA | | |
|---|------|--------------|-----------|-----------|------|---------------------------|--------------|--------------|
| | | ANNO 2018 | ANNO 2019 | ANNO 2020 | | ANNO 2018 | ANNO 2019 | ANNO 2020 |
| AGENTE POLIZIA MUNICIPALE | C1 | 2 | | | 2 | € 674.163,20 | € 694.388,10 | € 715.219,74 |
| ISTRUTTORE TECNICO-GEOMETRA | C1 | 2 | | | 2 | | | |
| TOTALE CAT. C | | | | | | | | |
| COLLABORATORE TECNICO/MANUTENTORE H28 | B1 | 1 | | | 1 | | | |
| COLLABORATORE AMMINISTRATIVO H30 | B1 | 1 | | | 1 | | | |
| COLLABORATORE AMMINISTRATIVO H24 | B1 | 25 | | | 25 | | | |
| TOTALE CAT. B | | | | | | | | |
| TOT. | | 31 | | | 27 | | | |
| TOTALE CONTRIBUTIVO REGIONALE 2015 PER N.31 UNITA' DA STABILIZZARE | | | | | | € 266.618,50 | | |
| SPESA AL NETTO DEL CONTRIBUTO REGIONALE | | | | | | € 427.971,85 | | |

Santa Flavia, li 27 giugno 2019

Funzionaria
Responsabile
AVV. Patrizia Di Vignily



COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

Via Consolare, 126 - c.a.p. 90017
Tel.: 091/906927 – Fax: 091/906901
C.F. 00121130827

Oggetto: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2019/2021 comprendente il piano delle stabilizzazioni di cui all'art. 20, del d.lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e art. 3 della l.r. 27/2016. Elenco annuale 2019. Autorizzazione alla prosecuzione delle stabilizzazioni e alla proroga dei contratti ai sensi dell'art. 3, commi 9 e 21 della l.r. 27/2016 e smi. Parere

In merito alla proposta di cui in oggetto;

Visto l'art. 3 comma 1 lettera b), decreto legge n. 174/2012;

Visto l'art. 1, comma 557 e 558 della legge 296/2006 come integrato e modificato, in ultimo, dal D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con legge 11 agosto 2014, n. 114.

Dato atto che per le finalità inerenti al superamento del precariato, per il triennio 2018-2020, è altresì utilizzabile la spesa di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolata in misura corrispondente alla media del triennio 2015-2017 e, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente al calcolo della spesa per il personale, al netto del contributo erogato dalla Regione, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.

Considerato che al momento della formulazione del presente parere:

- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2016 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2017 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2017 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2018 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2018 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2019 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i limiti di cui all'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- I dati di pre-consuntivo 2018 evidenziano il rispetto del predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2018;
- Risulta attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- L'attuale Assenza di stato di deficitarietà strutturale dell'Ente;
- La previsione che allo stato delle informazioni in possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno 2019;
- Tenuto conto che all'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021, del rendiconto anno 2018 e dell'eventuale bilancio consolidato dovrà provvedersi nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni

Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009), al fine di evitare le sanzioni di cui all'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;

- Che la sanzione di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 che prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002 è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015;
- Che la copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della l.r. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2019 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2020 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.

Visto l'art. 2 comma 1 e l'art. 6 comma 1 del d. lgs 165/2001;

Visto l'art. 91 comma 1 e 2 del D. lgs. 267/2000;

Alla luce di quanto sopra riportato si esprime parere di regolarità contabile favorevole nei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e 558 della legge 296/2006 e successive modifiche e integrazioni, fermo restando che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, dovranno effettuarsi monitoraggi al fine di verificare il rispetto dei vincoli e limiti assunzionali prescritti dalla normativa vigente.

Tanto si doveva per dovere d'Ufficio.

Santa Flavia, 27 giugno 2019

Il Responsabile del Servizio Finanziario
(Dott. Angelo Benfante)





COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Proc. 13237
Del 04/07/2019

Allegato "B" verbale n. 17 del 04.07.2019

PARERE SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N. 09 DEL 27.06.2019 AVENTE AD OGGETTO: "PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2019/2021, COMPRENDEnte IL PIANO DELLE STABILIZZAZIONI DI CUI ALL'ART. 20, DEL D.LGS. 75/2017 E SS.MM.II. E ART. 3 DELLA L.R. 27/2016. ELENCO ANNUALE 2019. AUTORIZZAZIONE ALLA PROSECUZIONE DELLE STABILIZZAZIONI E ALLA PROROGA DEI CONTRATTI AI SENSI DELL'ART. 3, COMMI 9 E 21 DELLA L.R. 27/2016 E SMI".

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "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:
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 organico;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: "Le amministrazioni ... 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";
- il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle

amministrazioni pubbliche, adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI - Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che, sostanzialmente, recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017 finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale;

- il punto 2 di dette linee guida che chiarisce che, nel PTFP, la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

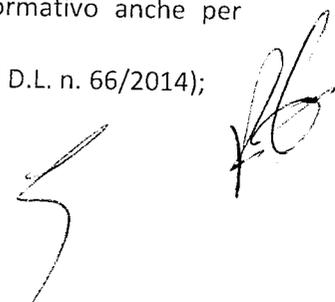
preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"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"*;
- la Legge 48/2017, di conversione del D.L. 14/2017, ha previsto particolari spazi assunzionali riservati al turn-over dei vigili urbani, prevedendo, la possibilità di utilizzare per le sole assunzioni di agenti di polizia i seguenti resti:
anno 2018: 80% dei vigili cessati nel 2017;
anno 2019: 100% dei vigili cessati nel 2018;
- l'articolo 33 del D.lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamata la deliberazione di Giunta comunale n. 81 del 24/09/2018, avente ad oggetto *"Piano triennale dei fabbisogni di personale 2018/2020. Elenco annuale 2018. Approvazione della dotazione organica dell'ente"*;

preso atto che:

- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2016 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2017 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2017 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2018 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i vincoli del pareggio di bilancio nell'anno 2018 come da trasmissione con modalità telematiche alla RGS dell'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio entro il 31 marzo 2019 (legge 28 dicembre 2015, n. 208);
- Risultano rispettati i limiti di cui all'art. 1, c. 557-quater, della L. 296/2006 e ss.mm.ii.;
- I dati di pre-consuntivo 2018 evidenziano il rispetto del predetto obbligo normativo anche per l'esercizio finanziario 2018;
- Risulta attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (art. 27, del D.L. n. 66/2014);
- L'Ente attualmente è in assenza di stato di deficitarietà strutturale;



- Allo stato delle informazioni in possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nel corso dell'anno 2019;
- Dopo l'approvazione del bilancio di previsione 2019/2021, del rendiconto anno 2018 e dell'eventuale bilancio consolidato dovrà provvedersi, nel termine di trenta giorni dalla loro approvazione, all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009), al fine di evitare le sanzioni di cui all'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016;
- La sanzione di cui all'art. 41, comma 2, del D.L. n. 66/2014 che prevedeva la sanzione del divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsiasi tipologia contrattuale in conseguenza del mancato rispetto dei tempi di pagamento fissati dall'art. 4 del D.Lgs. n. 231/2002 è stata dichiarata illegittima con sentenza della Corte Costituzionale n. 272/2015;
- La copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della l.r. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2019 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2020 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.
- Del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;

rilevato che:

- l'Ente ha un rapporto spese di personale e entrate correnti superiore al 25%;
- l'Ente rispetta il rapporto popolazione/dipendenti di cui al Decreto del Ministero dell'Interno 10/04/2017 per il triennio 2017/2019 pari al valore limite di 69 unità lavorative;
- non è realizzato il c.d. overshooting che consentirebbe di innalzare al 90% la capacità assunzionale detta in quanto appare rispettato il pareggio di bilancio nell'anno 2017, ma non sono stati lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate;
- il D.Lgs. 75/2017 all'art. 20 ha introdotto nuove norme volte al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni e discipline di reclutamento speciale del personale precario da svolgersi nel triennio 2018/2020, rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti di cui ai commi 1 e 2 del medesimo articolo 20;
- la circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica, dopo aver evidenziato che l'articolo 20 del D.Lgs. 75/2017 prevede che le procedure di reclutamento speciale ivi previste devono svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, ha espresso, al par. 3.2.2., l'indicazione che, nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale ex art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, le amministrazioni possono, comunque, procedere all'attuazione delle misure previste dal predetto articolo 20 a partire dal 2018, tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti in pianta organica;
- il comma 3 del più volte richiamato art. 20 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, consente, ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, alle pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini della stabilizzazione del precariato, di elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.

- il conforme disposto previsto dall'art. 3, comma 1, della L.r. 27/2016, ha potenziato le capacità assunzionali degli enti interessati ai processi di stabilizzazione, prevedendo che i Comuni possono aggiungere, al limite finanziario fissato dall'art. 35, comma 3 bis del D.lgs. 165/2001, le risorse previste dal citato art. 9, comma 28, ottavo periodo, D.L. 78/2010 convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122 e ss.mm.ii. in misura non superiore al loro ammontare medio per il triennio anteriore al 2017, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica;

preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- Media triennio 2011-2012-2013 € 2.268.605,38

preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, del D.L.78/2010 la spesa complessiva per il personale ammonta ad € 362.276,06 e tale è il costo massimo utilizzabile per le stabilizzazioni del personale precario;

preso atto che nella L.r. 8 maggio 2018, n. 8, recante "Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale" e in particolare nell'art. 26, si dispone in materia di stabilizzazione dei precari delle autonomie locali come norma di completamento agli artt. 3 della L.r. 27/2016 e 20 del D.lgs. 75/2017 e, in particolare, il citato art. 26 conferma ai commi 6, 7 e 8 la copertura finanziaria ventennale dal 2019 al 2038 relativa alle procedure di stabilizzazione;

preso atto del DDG n. 60 del 17 aprile 2018 con cui è stato approvato il piano di riparto programmatico per l'anno 2018 delle somme relative al fondo straordinario art. 30, comma 7, della L.r. 5/2014 e ss.mm.ii., con il quale è stata assegnata a questo ente la somma pari a € 266.618,50;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste, nel rispetto dei vincoli sopra citati, stabilizzazioni del personale precario a tempo determinato e parziale per una spesa complessiva pari a € 589.163,00 coperta dal predetto contributo regionale ammontante ad € 266.618,50 oltre € 322.544,50 di cui alla spesa ex art. 9 del D.L. 78/2010;

visti gli allegati A, B, C, D ed E e richiamati, che rispettivamente contengono:

- la dotazione organica dell'Ente;
- il piano triennale dei fabbisogni di personale e piano assunzioni;
- la specifica delle capacità assunzionali maturate a legislazione vigente;
- Il calcolo della capacità assunzionale in deroga ex art. 20 del D.lgs. 75/2017 e art. 3 L.r. 27/2016;
- Il piano delle stabilizzazioni di cui all'elenco annuale 2018 avviato;

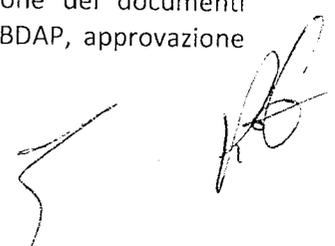
visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

r a m m e n t a

- che il concreto avvio del processo di stabilizzazione rimane subordinato all'emanazione dei decreti di finanziamento, fermo restando che per la stabilizzazione non verranno utilizzati i resti assunzionali c.d. "ordinari", ma ove necessario, la media del triennio 2015/2017 del tetto delle assunzioni flessibili di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito dalla Legge 122/2010, elevati dall'utilizzo delle risorse appositamente individuate con legge dalla Regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 così come certificati dall'ufficio ragioneria;
- che l'esecuzione del presente provvedimento è subordinata all'approvazione dei documenti contabili assenti di cui in premessa, nonché alla comunicazione dei dati in BDAP, approvazione Piano della Performance 2018/2020;

a c c e r t a



che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 è improntata al principio di riduzione complessiva della spesa del personale, in quanto:

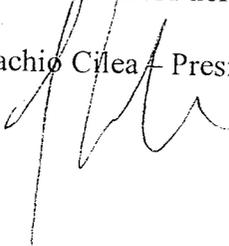
- a) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- b) sussiste il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

e s p r i m e

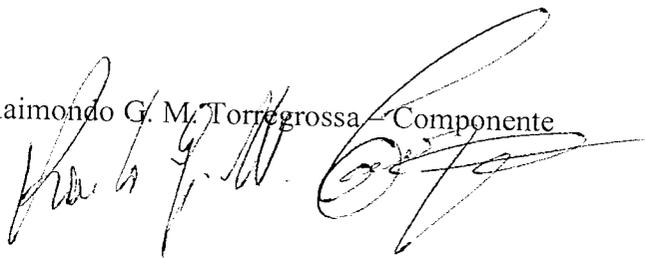
parere favorevole alla Proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 09/2019, avente ad oggetto "Piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021, comprendente il Piano delle stabilizzazioni di cui all'art. 20, del D.Lgs. 75/2017 e ss.mm.ii. e art. 3 della L.R. 27/2016. Elenco annuale 2019. Autorizzazione alla prosecuzione delle stabilizzazioni e alla proroga dei contratti ai sensi dell'art. 3, commi 9 e 21 della L.R. 27/2016 e smi".

Il Collegio dei Revisori dei conti

Dott. Eustachio Cilea - Presidente



Dott. Raimondo G. M. Torregrossa - Componente



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

Il Sindaco

f.to: S. Sanfilippo

L'Assessore Anziano

f.to: F. G. Fricano

Il Segretario Generale

f.to: M. Micalizzi

| | |
|---|--|
| E' copia conforme per uso amministrativo. | CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE |
| <i>Li</i> | Il sottoscritto Segretario Generale, su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio Informatico |
| Il Segretario Generale | CERTIFICA |
| | Che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91 e s.m.i. è stata pubblicata all'Albo Pretorio Informatico per giorni 15 consecutivi a decorrere |
| | dal al..... |
| | <i>Li</i> |
| | Il Messo Comunale |
| | Il Segretario Generale |
| | <i>f.to</i> |
| | <i>f.to</i> |

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

A T T E S T A

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 05 LUG, 2019

Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91);

Perché dichiarata **immediatamente esecutiva** (ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

Li 05 LUG, 2019

Il Segretario Generale

f.to: M. Micalizzi