



COMUNE DI VENTIMIGLIA DI SICILIA

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

I.E.

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 63 del 21.09.2018

OGGETTO: Piano del fabbisogno del personale, Triennio 2018/2020.

L'anno duemiladiciotto il giorno ventuno del mese di settembre, alle ore 13,50 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **ANTONIO RINI** nella sua qualità di Sindaco e sono presenti i seguenti signori:

			Presente	Assente	
1	Antonio	RINI	Sindaco	X	--
2	Girolamo	ANZALONE	Vice Sindaco	--	X
3	Maddalena	ABRUSCATO	Assessore	X	--
4	Antonietta	SPARACIO	Assessore	X	--

TOTALE PRESENTI 3

Partecipa il Segretario Comunale **Dr. Francesco Fragale**

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista l'allegata proposta di deliberazione avanzata dal Responsabile del procedimento avente ad oggetto: **Piano del fabbisogno del personale. Triennio 2018/2020.**
- Considerato il parere espresso per la regolarità tecnica e contabile ;
- Ritenuto di approvarla integralmente;
- Con voti unanimi palesi;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA COMUNALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare la presente delibera **Immediatamente Esecutiva** , ai sensi dell'art.12. L.R.n. 44/91, comma 2, stante l'urgenza di provvedere per i motivi esposti in proposta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

Oggetto: Piano del fabbisogno del personale. Triennio 2018/2020.

IL RESPONSABILE SERVIZIO PERSONALE

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, e dal d.lgs. 30 Marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Rilevato che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e s.m.i., testualmente recita: " Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n.482;

Preso atto che l'art. 91 del d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, e s.m.i., in tema di assunzioni, testualmente recita: "1: Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2: Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 del d.lgs. 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3: Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4: Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;

Ricordato:

- Che l'art. 6, del d.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal d.lgs. n. 75/2017, testualmente recita:

" 1: Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'art. 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

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

- che l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce che “in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;
- che alla data attuale non risulta entrato in vigore alcun decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il ministero dell'economia e delle finanze, con il quale vengono definite le linee per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni del personale, le quali in ogni caso non assumono carattere vincolante;

Richiamato l'art. 89, comma 5, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Rilevato che, in base alle risultanze del rendiconto afferente l'esercizio finanziario 2017, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 36 del 22/08/2018, il Comune di Ventimiglia di Sicilia non versa in situazione di deficitarietà strutturale secondo quanto previsto dall'art. 242 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Atteso che l'art. 33 del d.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, ai commi da 1 a 4 così dispone:

“ 1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione all'esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

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

Richiamata la delibera di G.C. n. 2 dell'11/01/2017, con la quale è stata approvata la dotazione organica in atto vigente nel Comune di Ventimiglia di Sicilia, prevedendo complessivamente n.21 posti, dei quali, senza considerare le cessazioni avvenute in date successive a quella della deliberazione, 15 coperti e 6 vacanti;

Atteso che, anche a seguito di quanto si evince dalla dotazione organica, nel comune di Ventimiglia di Sicilia, in considerazione delle esigenze funzionali, non si evidenziano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale rispetto ai fabbisogni dell'ente;

Rilevato che l'art. 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006, n. 198, recante “ Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” impone l'adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità e che il mancato adempimento della disposizione in esame determina il divieto di assunzione ai sensi dell'art. 6, comma 6, del d.lgs. 165/2001;

Richiamata la delibera di G.C. n. 24 del 04/04/2018, con la quale è stato approvato il piano triennale delle azioni positive per il triennio 2018/2020;

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto volti ad orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- prevede che, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, i vincoli si applichino soltanto agli enti locali che risultano soggetti al patto di stabilità interno 2015;

Rilevato che, in quanto avente popolazione compresa tra i 1.000 e i 5.000 abitanti, anche il comune di Ventimiglia di Sicilia è stato assoggettato al patto di stabilità interno 2015 e, pertanto, soggiace ai vincoli assunzionali dettati dalla legge;

Visti in particolare:

-l'art. 3, comma 5, del d.l. 24 giugno 2014, n. 90 (legge di stabilità 2015), il quale recita: “ Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del d.l.6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'art. 76, comma 7, del d.l.25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'art. 18, comma 2-bis, del citato decreto – legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo art. 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinques del presente articolo”;

- l'art. 3, comma 5-quater, d.l. 24 giugno 2014, n. 90, il quale recita: “Fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli enti indicati al comma 5, la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dall'anno 2015”;

Visto, in particolare, l'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296 (legge finanziaria 2007), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti nel 2015 al patto di stabilità, prevedendo che:

-ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti “ assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali” (comma 557);

-costituiscono spese di personale anche quelle “sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo

utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-ter);

- a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge di modifica (comma 557-quater);

Atteso che con deliberazione n.25/2014, la Corte dei Conti – Sezione autonomie ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014 il parametro a cui fare riferimento per il contenimento della spesa del personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che deve, pertanto, considerarsi un valore di riferimento statico;

Visto, in particolare, l'art. 1, comma 228, legge 28 dicembre 2015, n. 208, come modificato da ultimo dall'art. 1, comma 863, legge 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone: "Le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016/2017/2018, 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% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendente/popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendente/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75% nei comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti per gli anni 2017/2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100%.....Il comma 5-quater dell'art. 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018";

Visto, inoltre, il comma 234, art. 1, su richiamato, il quale recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'art. 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata sul portale "Mobilità.gov", a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'art. 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

Richiamate altresì le disposizioni del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, recante : "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio", nel testo definitivo dopo la conversione in legge 7 agosto 2016, n. 160, in base alle quali le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato

nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non aver superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;

Atteso che, in base alle risultanze del rendiconto afferente l'esercizio finanziario 2017, approvato con delibera di C.C. n. 36 del 22/08/2018, il comune di Ventimiglia di Sicilia ha rispettato tanto il patto di stabilità quanto il tetto di spesa del personale;

Considerato che, per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla l.28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723 che dispone: "In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata 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";

Rilevato che l'art. 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n. 205, dispone che " Al fine di garantire il servizio sociale professionale come funzione fondamentale dei comuni, secondo quanto stabilito dall'art. 14, comma 27, lett. g, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n.122, e, contestualmente, i servizi di cui all'art. 7, comma 1, del decreto legislativo 15 settembre 2017, n. 147, a valere e nei limiti di un terzo delle risorse di cui all'art. 7, comma 3, del medesimo decreto legislativo attribuite a ciascun ambito territoriale, possono essere effettuate assunzioni di assistenti sociali con rapporto di lavoro a tempo determinato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 9, comma 28, del citato decreto-legge n. 78 del 2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122 del 2010, e all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.”;

Osservato che il d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recante disposizioni in materia di " Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", prevede che "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018/2020, in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti: a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede alla stabilizzazione; b) sia stato reclutato a tempo determinato in relazione alle medesime attività svolte con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione; c) abbia maturato al 31/12/2017 alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni”;

Considerato che d.l.31 agosto 2013, n. 101, recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento degli obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", come modificato dalla legge di conversione 30 ottobre 2013, n. 125, all'articolo 4, comma 6, prevede forme di reclutamento speciali, transitorie, finalizzate a valorizzare la professionalità acquisita da coloro che hanno maturato un'anzianità lavorativa a tempo determinato nel settore pubblico;

Vista la l.r. 28 gennaio 2014, n. 5 (legge di stabilità regionale), e, in particolare l'articolo 30, con il quale sono state recepite, nella regione Sicilia, le disposizioni normative nazionali di cui all'art. 4 del d.l. 31 agosto 2013, n. 101, successivamente convertito nella l. 30 ottobre 2013, n. 125, che, al comma 6, consente l'espletamento di procedure concorsuali, per titoli ed esami, per assunzione a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in

possesso dei requisiti di cui all'art. 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'art. 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di entrata in vigore del decreto avevano maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici;

Atteso che l'art. 30 della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5, disciplina i processi per la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni, introducendo, a tal fine, un regime speciale transitorio per il reclutamento del personale da concludersi entro il 31 dicembre 2016;

Rilevato che l'attuazione del sopra richiamato art. 30 della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5, deve avvenire secondo le direttive diramate dal Dirigente Generale del Dipartimento Lavoro dell'Assessorato Regionale alla Famiglia alle Politiche Sociali e al Lavoro, con propria nota prot. n. 5500/US1/2014 del 03/02/2014;

Rilevato ulteriormente che al fine di compensare gli squilibri finanziari delle autonomie locali derivanti dall'applicazione delle disposizioni di cui al comma 6 dell'art. 30 della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5, è stato istituito un fondo straordinario per la salvaguardia degli equilibri di bilancio, la cui ripartizione avviene con decreto dell'Assessore Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica, fermo restando la dotazione complessiva delle risorse e tenendo conto del contributo già concesso per ogni singolo lavoratore;

Atteso che l'art. 4 della l.r. 13 gennaio 2015, n. 2, prevede che “ 1) in coerenza con la vigente normativa statale di riferimento, con decorrenza dall'11 gennaio 2015 gli enti utilizzatori dei soggetti titolari dei contratti di lavoro subordinato di cui all'art. 30, comma 4, della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5, e s.m.i., in scadenza al 31 dicembre 2014, sono autorizzati a prorogarli fino al 31 dicembre 2015, alle medesime condizioni e deroghe previste dal comma 9-bis dell'art. 4 del d.l. 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e s.m.i.; 2) le disposizioni di cui al comma 1 si applicano anche alle ipotesi di cui all'art. 259, comma 6, del d.lgs. 2000, n. 267 e s.m.i.”;

Atteso che l'art. 30 della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5, disciplinando i processi di stabilizzazione del personale precario delle p.a., introduce a tal fine un regime speciale transitorio per il loro reclutamento da concludersi entro il 31 dicembre 2016, ad oggi rinviabile in virtù della l. 23 dicembre 2014, n. 190, (legge di stabilità per l'anno 2015) e del decreto mille proroghe per l'anno 2017;

Rilevato che secondo quanto disposto dalla normativa regionale, “entro il 30 giugno 2016 ciascun ente territoriale approva il piano programmatico triennale delle assunzioni di cui all'art. 30, comma 1, l.r. 5/2014, effettuabili in ciascun degli anni 2016, 2017 e 2018, tenuto conto degli spazi assunzionali disponibili in ciascuna annualità. Il piano triennale è trasmesso entro i successivi 15 giorni all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica”;

Considerato

-che in tema di stabilizzazioni, il legislatore regionale ha disposto che “ gli enti che in presenza di risorse assunzionali e di posti disponibili in pianta organica non concludono entro il 31 dicembre 2016 il processo di stabilizzazione ai sensi dell'art. 4 del d.l. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con l'utilizzo integrale delle risorse assunzionali disponibili, sono esclusi dal riparto del fondo di cui al comma 7 dell'art. 30 della l.r. n. 5/2014, per il 50% del contributo spettante per i soggetti non stabilizzati nonostante gli spazi assunzionali per il 2016. Dal 2017, la decurtazione è effettuata per il 100% della risorsa assunzionale non utilizzata”;

-che, in particolare, viene stabilito che entro il 30 novembre 2016 ciascun ente territoriale interessato dal fondo straordinario di cui all'art. 30, comma 7, della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5, con deliberazione dell'organo esecutivo, deve approvare una relazione articolata in merito alle proprie potenzialità assunzionali nel triennio 2016/2018 sulla base dei fabbisogni programmati di personale nel rispetto delle esigenze funzionali, delle capacità assunzionali e dei parametri previsti dalla specifica normativa e che tale relazione deve essere successivamente trasmessa, con i relativi allegati tecnici, a cura del legale rappresentante dell'ente e al Dipartimento regionale delle autonomie locali;

-che la mancata trasmissione della predetta relazione comporta la sospensione delle erogazioni per l'anno 2016 a qualsiasi titolo del Fondo Straordinario di cui all'art. 30, comma 7, della l.r. 28 gennaio 2014, n. 5;

-che la deliberazione n. 422 del 17 dicembre 2016 della Giunta Regionale avente ad oggetto "Approvazione disegno di legge: Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2017. Legge di stabilità regionale", all'art. 4, comma 8, dispone che "in armonia con la disposizione prevista dell'art. 1 comma 426 della legge 23 dicembre 2014 n. 190, il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'art. 30 comma 3, e dall'art. 32 della legge regionale 28 gennaio 2014 n. 5 e successive modifiche ed integrazioni per le finalità volte al superamento del precariato e prorogato al 31 dicembre 2018. I commi 8 e 9 dell'art. 27 della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3 sono abrogati";

-che la deliberazione n. 431 del 27 dicembre 2016 della Giunta Regionale avente ad oggetto "Approvazione disegno di legge : disposizioni in materia di Autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario", all'art. 3, comma 8, dispone che "in armonia con la disposizione prevista dall'art. 1 comma 426 della legge 23 dicembre 2014 n. 190, il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'art. 30, comma 3, e dall'art. 32 della legge regionale 23 gennaio 2014, n. 5 e successive modifiche ed integrazioni, per la finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2018.m. I commi 8 e 9 dell'art. 27 della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3 sono abrogati";

Considerato ancora che, in punto di superamento del personale precario e di stabilizzazioni, la normativa vigente nella Regione Sicilia dispone:

-che "in armonia con la disposizione prevista dall'art. 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'art. 30, comma 3, e dall'art. 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, per la finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2018. Le disposizioni del presente comma si applicano anche alle Camere di Commercio. I commi 8 e 9 dell'art. 27 della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3 sono soppressi";

-che "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'art. 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.....";

-che "per le finalità di cui ai commi precedenti i Fondi di cui all'art. 30, commi 7 e 9, della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni sono rispettivamente determinati in misura pari a 181.900 migliaia di euro annui e 8.158 migliaia di euro annui per ciascuno degli anni 2017 e 2018.....";

-che “il comma 7 bis dell’art. 30 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni è sostituito dal seguente: “7bis.I contributi di cui al comma 7 sono erogati in trimestralità, di cui l’ultima a saldo entro il 31 dicembre dell’esercizio finanziario di riferimento. Decorso il termine per il pagamento della trimestralità, nelle more del riparto, l’Assessore regionale per le Autonomie Locali e la Funzione Pubblica può autorizzare l’erogazione di un acconto fino al 60% di una trimestralità riferita all’anno precedente.”;

-che “all’art. 49, comma 4, della legge regionale 7 maggio 2015, n. 9 e successive modifiche ed integrazioni l’ultimo periodo è sostituito dal seguente: “tale dotazione organica è annualmente ridotta per il triennio 2016/2018 del 40% dei soggetti cessati dal servizio nell’anno precedente per effetto delle disposizioni di cui all’art. 52, commi 3 e 5, e per il triennio 2019/2021 del 100% dei soggetti cessati dal servizio nell’anno precedente per effetto delle disposizioni di cui all’art. 52, commi 3 e 5.”;

Evidenziato

-che la normativa regionale, sempre in punto di stabilizzazioni e di superamento del personale precario, prevede: - che a decorrere dal 1° gennaio 2017 sono confermate le disposizioni di cui al comma 10 dell’art. 1 della legge regionale 29 dicembre 2008, n. 25, fatta eccezione per le procedure di stabilizzazione previste dal presente articolo”;

-che l’art. 1, comma 3, del decreto legge n. 244 differisce al 31 dicembre 2016 gli effetti del comma 9-bis dell’art. 4 del d.l. 101/2013, prevedendo che “all’art. 4, comma 9, terzo periodo, del decreto – legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, le parole: <31 dicembre 2016> sono sostituite dalle seguenti: <31 dicembre 2017>;

-che la norma da ultimo richiamata produce effetti autorizzatori anche nella Regione Sicilia, in virtù del rinvio dinamico alla fonte di produzione contenuto nel richiamato comma 4 dell’art. 30 della l.r. 5/2014;

Dato atto che il d.lgs. 25 maggio 2017, n.72, prevede altresì, che “ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, la P.A., nel triennio 2018/2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, 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’art. 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’art. 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”;

Considerato che la circolare del Ministero della Semplificazione e della Pubblica Amministrazione n.3 del 23 novembre 2017, in materia di “indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”, dispone che gli enti pubblici “operino comunque una ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure. Ciò al fine di poter definire anche in modo coerente, nel piano dei fabbisogni, le professionalità da reclutare sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all’esterno sia di quello speciale dedicato al superamento del precariato ed alla valorizzazione delle esperienze lavorative”;

Richiamata la l.r. 8 maggio 2018, n. 8, pubblicata nella Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana n. 21 dell'11/05/2018, all'art. 26 reca norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali, disponendo che

“1. In armonia con le disposizioni recate dal d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, e dalla relativa disciplina di attuazione, il comma 22 dell'art. 3 della l.r. 26 dicembre 2016, n. 27, è sostituito dal seguente: “ Nelle more dell'individuazione degli esuberanti del personale di cui alle procedure previste dall'art. 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. 25 maggio 2017, n. 75”.

2. Al comma 8 dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016 le parole “31 dicembre 2018” sono sostituite dalle parole “ 31 dicembre 2020” e le parole “a decorrere dal 2019” sono sostituite dalle parole “a decorrere dal 2021”.

3. Al comma 9 dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016 le parole “in armonia con la disposizione prevista dall'art. 1 comma 426 della legge 23 dicembre 2014, n. 190” sono soppresse e le parole “31 dicembre 2018” sono sostituite dalle parole “ 31 dicembre 2019”.

4. Al comma 21 dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016 dopo le parole “ dai commi 7 e 17” sono aggiunte le parole “nonché per le proroghe dei contratti e la stabilizzazione del personale presente nelle graduatorie delle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 6 della l.r. 29 dicembre 2010, n. 24”.

5. Per le finalità inerenti al superamento del precariato, per il triennio 2018/2020, è altresì utilizzabile la spesa di cui al comma 28 dell'art. 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'art. 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'art. 40 bis, comma 1 del d.lgs. 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 art. 9, comma 28.

6. Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'art. 6 e al comma 7 dell'art. 30 della l.r. 28 gennaio 2014, n.5, e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lett.b) dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, provvedono ad avviare entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 20 del d.lgs. n.75/2017 gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 20 del medesimo d.lgs., interamente riservate ai medesimi.

7. Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 6, a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320 non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti.

8. La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'art. 6 e al

comma 7 dell'art. 30 della l.r. n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui alla lett.b), comma 10 dell'art. 3 della l.r. 27/2016, e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previste per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del Dipartimento regionale delle autonomie locali, le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320)";

Considerato che nell'ente a partire dall'anno 2014 si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nella tabella che segue, nella considerazione che il totale della capacità assunzionale risulta già decurtato della somma di € 17.154,61 – relativo alla capacità assunzionale 2015 in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità di cui all'art. 1 comma 424 L. 190/2015):

RIEPILOGO CAPACITA' ASSUNZIONALE TEORICA TRIENNIO 2015/2016/2017 e 2018/2019/2020		
ANNO DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE TURN OVER	IMPORTO
Capacità assunzionale teorica 2015 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2014)</i>	60% di € 28.591,02	€ 17.154,61
Capacità assunzionale teorica 2016 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2015)</i>	75% di € 0,00	€ 0,00
Capacità assunzionale teorica 2017 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2016)</i>	75% di € 0,00	€ 0,00
Capacità assunzionale teorica 2018 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2017)</i>	75% di € 28.975,25	€ 21.731,43
Capacità assunzionale teorica 2019 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2018)</i>	75% di € 69.038,76	€ 51.779,07
Capacità assunzionale teorica 2020 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2019)</i>	75% di € 30.339,84	€ 22.754,88
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE		€ 96.265,38

Rilevato che ai sensi della recente normativa in materia di superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni (art. 3 L.R. 27/2016 e art. 20 d.lgs. 75/2017 e circolare Ministro della pubblica amministrazione 3/2017) le risorse assunzionali sopra indicate possono essere elevate utilizzando le risorse destinate al lavoro flessibile nei limiti di spesa di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015/2017;

Dato atto che prestano servizio nell'ente, con contratto a tempo parziale e determinato, n. 15 lavoratori contrattualizzati ai sensi delle LL.RR. 85/1995 e 16/2006;

Richiamata la delibera di G.C. n. 61 del 27/12/2017 avente ad oggetto: " Proroga di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale in favore di n. 15 soggetti aventi titolo – Periodo 01/01/2018-31/12/2018";

Rilevato che ai sensi dell'art. 3, comma 6 L.R. n. 27/2016, per i rapporti di lavoro stabilizzati è previsto un contributo regionale per l'intera durata del rapporto di lavoro, mentre, ai sensi del

successivo comma 8, la mancata, ingiustificata, stabilizzazione entro il 31/12/2018 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie;

Dato atto che nell'ente prestano servizio con contratto a tempo determinato e parziale n. 15 soggetti in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, comma 2, del d.lgs. n. 75/2017 ed inclusi nell'elenco regionale di cui all'art. 30, comma 1, L.R. n. 5/2014, come da allegato " " alla presente;

Dato atto che l'attuale dotazione organica dell'ente comprende il seguente personale suddiviso per categorie e profili professionali:

TEMPO INDETERMINATO		
Categoria	Profilo Professionale	n. dipendenti
D/3	Funzionario Tecnico	1
D/1	Istruttore direttivo amministrativo	1
D/1	Istruttore direttivo Assistente Sociale (P.T. 50%)	1
D/1	Istruttore direttivo contabile (P.T. 50%)	1
D/1	Istruttore direttivo amministrativo (P.T. 52,77%)	1
C/1	Agente polizia Municipale	2
C/1	Istruttore contabile	1
C/1	Istruttore amministrativo contabile	1
C/1	Istruttore amministrativo	3
C/1	Istruttore tecnico	1
B/3	Esecutore tecnico specializzato	1
B/1	Esecutore tecnico	3
B/1	Esecutore amministrativo	1
A/1	Operatore (P.T. 15 ore)	1
A/1	Operatore (P.T. 24 ore)	2
Subtotale		21

Preso atto che con nota prot. n. 6160 del 19/09/2018 il Segretario Comunale ha chiesto ai Responsabili dei settori di proporre all'Amministrazione comunale i fabbisogni assunzionali ex art. 35 d.lgs. 165/20001;

Preso atto delle proposte formulate dai Responsabili dei settori con note prot. nn.6166/6172/6203 del 19/09/2018;

Considerato

- che le risorse assunzionali aggiuntive di cui all'art. 20 d.lgs. 75/2017 e art. 3 L.R. 27/2016 possono essere utilizzate esclusivamente per la stabilizzazione del personale precario già in servizio;

- che tali risorse assunzionali aggiuntive, quantificate in €. 46.668,54 consentono il totale soddisfacimento dei fabbisogni di personale, attraverso la stabilizzazione mediante le procedure di cui all'art. 20, comma 2, d.lgs. n.75/2017 dei lavoratori a tempo determinato attualmente in servizio presso l'ente, con contratto di lavoro a tempo parziale di 24 ore settimanali, corrispondenti a quello degli attuali contratti a tempo determinato in essere, anche tenuto conto che l'art. 3, comma 1, ultimo periodo, L.R. 27/2016 stabilisce che le stabilizzazioni "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 31/12/2015";

Ritenuto, pertanto, che sulla base dei fabbisogni di personale richiesto per garantire il regolare funzionamento dei servizi, possano essere programmate le seguenti assunzioni nell'**anno 2018** anche ai sensi dell'art.20, comma 2, d.lgs 75/2017, con indicazione degli oneri occupazionali e delle relative risorse assunzionali:

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
D	Istruttore contabile direttivo	1			16.459,52	18
D	Istruttore tecnico direttivo	1	3.471,85			12

Ritenuto, pertanto, che sulla base dei fabbisogni di personale richiesto per garantire il regolare funzionamento dei servizi, possano essere programmate le seguenti assunzioni nell'**anno 2019** anche ai sensi dell'art.20, comma 2, d.lgs 75/2017, con indicazione degli oneri occupazionali e delle relative risorse assunzionali:

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
D	Istruttore tecnico direttivo (mobilità volontaria)	1	—	—	—	36
C	Istruttore	3		60.682,92		24
C	Istruttore amministrativo/contabile	2			60.679,90	36
A	Operatore	3		51.353,31		24

Ritenuto, pertanto, che sulla base dei fabbisogni di personale richiesto per garantire il regolare funzionamento dei servizi, possano essere programmate le seguenti assunzioni nell'**anno 2020** anche ai sensi dell'art.20, comma 2, d.lgs 75/2017, con indicazione degli oneri occupazionali e delle relative risorse assunzionali:

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
C	Istruttore	2	40.455,28	40.455,28		24
A	Operatore	7	119.824,39	119.827,39		24

Dato atto che, per effetto delle assunzioni programmate e dalle cessazioni previste, la dotazione organica dell'ente sarà rimodulata come segue:

TEMPO INDETERMINATO			
Categoria	Profilo Professionale	n. dipendenti	n. dipendenti (24 ore)
D/1	Istruttore direttivo tecnico	1	
D/1	Istruttore direttivo amministrativo	1	
D/1	Istruttore direttivo Assistente Sociale (P.T. 50%)	1	
D/1	Istruttore direttivo contabile (P.T. 50%)	1	
D/1	Istruttore direttivo amministrativo (P.T. 52,77%)	1	
C.1	Agente polizia Municipale	2	
C/1	Istruttore amministrativo contabile	2	2
C/1	Istruttore amministrativo	0	1
C/1	Istruttore tecnico	1	2
B/3	Esecutore tecnico specializzato	1	
B/1	Esecutore tecnico	3	
B/1	Esecutore amministrativo	1	
A/1	Operatore	0	10
TOTALE		15	15

Dato atto che il costo, inclusi gli oneri riflessi, della dotazione organica rimodulata sarà il seguente e garantisce l'invarianza finanziaria rispetto alla precedente:

Voci di costo	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato (24 ore) a seguito stabilizzazione
Stipendio	403.122,07	271.301,76

Dato atto che:

- il Comune ha rispettato per l'anno 2017 il vincolo del pareggio di bilancio e se ne prevede il rispetto anche per l'anno 2018;
- il Comune non è strutturalmente deficitario né dissestato;

- il Comune ha rispettato i vincoli relativi al contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss., legge 296/2006 e se ne prevede il rispetto anche conteggiando le nuove assunzioni;
- con deliberazione di G.C. n. 18 del 14/03/2018 ha verificato, ai sensi dell'art. 33, d.lgs. 165/2001, l'insussistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale dipendente in servizio presso l'Ente;
- con deliberazione di G.C. n. 24 del 04/04/2018 è stato adottato il piano di azioni positive per il triennio 2018/2020 di cui all'art. 7, comma 5, d.lgs. n. 196/2000;

Tenuto conto dei pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai responsabili di servizio competenti;

Tenuto conto, altresì, del parere del revisore dei conti reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 e dell'art.20, comma3, del d.lgs.75/2017;

Visto l'O.R.EE.LL.;

Vista la legge 142/1990, come recepita dalla L.R. 48/1991 e successive modifiche;

Visto lo statuto comunale;

Tutto ciò premesso, considerato e visto

P R O P O N E

Di:

- 1) **Dare atto** che le premesse formano parte integrante e sostanziale del presente deliberato;
- 2) **Approvare** il Piano Triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2018/2020 programmando, ai sensi dell'art. 20, comma 2, d.lgs. 75/2017 e dell'art. 3 L.R. 27/2016 e s.m.i., le seguenti assunzioni:

ANNO 2018

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
D	Istruttore direttivo contabile	1			16.459,52	18
D	Istruttore direttivo tecnico	1	3.471,85			12

ANNO 2019

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
D	Istruttore tecnico (mobilità volontaria) direttivo	1	—	—	—	36
C	Istruttore	3		60.682,92		24
C	Istruttore amministrativo/contabile	2			60.679,90	36
A	Operatore	3		51.353,31		24

ANNO 2020

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
C	Istruttore	2		40.455,28		24
A	Operatore	7		119.824,39		24

- 3) **Dare atto** che la programmazione delle assunzioni sopra indicate, derivando da procedure di stabilizzazione di personale a tempo determinato già in servizio nell'ente, trovano copertura finanziaria nel bilancio comunale, anche considerato che trattasi di costi di personale già sostenuti da numerosi esercizi e programmati per i futuri esercizi, per i corrispondenti contratti di lavoro a tempo determinato, nonché tenuto conto della previsione del contributo regionale di cui all'art. 3, comma 6, L.R. 27/2016 per l'intera durata dei rapporti di lavoro stabilizzati;

- 4) **Dare atto** che, per effetto delle assunzioni programmate e dalle cessazioni previste, la dotazione organica dell'ente sarà rimodulata come segue:

TEMPO INDETERMINATO			
Categoria	Profilo Professionale	n. dipendenti	n. dipendenti (24 ore)
D/1	Istruttore direttivo tecnico	1	
D/1	Istruttore direttivo amministrativo	1	
D/1	Istruttore direttivo Assistente Sociale (P.T. 50%)	1	
D/1	Istruttore direttivo contabile (P.T. 50%)	1	
D/1	Istruttore direttivo amministrativo (P.T. 52,77%)	1	
C/1	Agente polizia Municipale	2	
C/1	Istruttore amministrativo contabile	2	2
C/1	Istruttore amministrativo	0	1
C/1	Istruttore tecnico	1	2
B/3	Esecutore tecnico specializzato	1	
B/1	Esecutore tecnico	3	
B/1	Esecutore amministrativo	1	
A/1	Operatore	0	10
TOTALE		15	15

- 5) **Dare atto** che il costo della dotazione organica rimodulata sarà il seguente e garantisce l'invarianza finanziaria rispetto alla precedente:

Voci di costo	Tempo indeterminato	Tempo indeterminato (24ore) a seguito stabilizzazione
Stipendio	403.122,07	271.301,76

- 6) **Dare atto** che il Piano Triennale del fabbisogno è suscettibile di variazione ed integrazioni in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze, derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
- 7) **Dare mandato** al responsabile del servizio personale per l'attuazione del Piano attraverso l'attivazione delle procedure concorsuali e di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20, comma 2, d.lgs. 75/2017 e art. 3 L.R. 27/2016;
- 8) **Di trasmettere** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite pec all'indirizzo protocollo_dfp@mailbox.governo.it;
- 9) **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante l'urgenza di dare corso agli adempimenti conseguenti.

PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2018/2020

Nella predisposizione del presente piano del fabbisogno del personale del Comune di Ventimiglia di Sicilia per il triennio 2018/2020 sono stati presi in considerazione soprattutto due criteri: da un lato, si è cercato di garantire la stabilizzazione del personale precario al fine di non disperdere le capacità professionali acquisite dal medesimo nel corso del tempo; dall'altro lato, si è cercato di assicurare la continuità, anche dal punto di vista qualitativo, delle prestazioni rese in favore della collettività da parte del personale dipendente, considerato che gran parte dei servizi vengono forniti grazie all'ausilio del personale precario. In vero, non essendo stata riscontrata alcuna eccedenza di personale, solamente attraverso il mantenimento e la stabilizzazione del personale precario si potrà tentare di garantire la continuità dei servizi offerti alla cittadinanza, soprattutto qualora si consideri che a partire dal triennio 2018/2020 è comunque prevista una graduale riduzione del personale dipendente da questo ente a seguito di pensionamenti. Deve, comunque, essere rilevato che proprio in tema di stabilizzazioni, la normativa regionale subirà modificazioni in rapporto a quella nazionale, ragion per cui risulta necessario attendere chiarimenti da parte del competente Assessorato regionale, il quale ha garantito di intervenire in merito con circolari che allo stato non risultano ancora emesse. L'emanazione di tali circolari potrebbe determinare una radicale revisione del presente piano del fabbisogno.

Le cessazioni che interessano il presente piano sono quelle che si verificheranno nel triennio 2018/2020 e quelle che si sono verificate dall'anno 2014 in avanti, dal momento che le amministrazioni locali e regionali possono utilizzare i risparmi derivanti dalle capacità assunzionali del triennio 2015/2017 (cosiddetti resti assunzionali), qualora non siano stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni. Poiché il comune di Ventimiglia di Sicilia nel triennio 2015/2017 non ha proceduto ad alcuna nuova assunzione, l'ente si trova nelle condizioni di poter impiegare tutti i resti assunzionali che si riferiscono al triennio 2015/2017.

Più precisamente, come si evince anche dallo schema che segue:

nell'anno 2014 si è verificata la cessazione di un'unità di categoria C il che ha comportato un conseguente risparmio, in riferimento agli stanziamenti annuali, della spesa del personale pari ad €.28.879,73. Conseguentemente nel 2015 la capacità assunzionale del comune di Ventimiglia di Sicilia era pari ad €. 17.327,84 (il 60% delle cessazioni dell'anno precedente);

nell'anno 2015 e nell'anno 2016 non si è verificata alcuna cessazione. Conseguentemente nell'anno 2016 e per l'anno 2017 la capacità assunzionale del comune di Ventimiglia di Sicilia era pari ad €. 0,00;

nell'anno 2017 si è verificata la cessazione di un'unità di categoria C che ha comportato un conseguente risparmio, in riferimento agli stanziamenti annuali, della spesa del personale pari ad €. 28.975,25. Conseguentemente nel 2018 la capacità assunzionale del comune di Ventimiglia di Sicilia risulta pari ad €. 21.731,43 (75% delle cessazioni dell'anno precedente);

nell'anno 2018 si è verificata una cessazione di un'unità di categoria C e si verificherà entro la fine dell'anno la cessazione di un'unità di categoria D/3, con un conseguente risparmio, in riferimento agli stanziamenti annuali, della spesa del personale pari ad €. 69.038,76. Conseguentemente nell'anno 2019 la capacità assunzionale del comune di Ventimiglia di Sicilia sarà pari ad €. 51.779,07 (75% delle cessazioni dell'anno precedente);

nell'anno 2019 si verificherà la cessazione di un'unità di categoria C, il che comporterà un conseguente risparmio, in riferimento agli stanziamenti annuali, della spesa del personale pari ad €. 30.339,84. Conseguentemente nell'anno 2020 la capacità assunzionale del comune di Ventimiglia di Sicilia sarà pari ad €. 22.754,88 (75% delle cessazioni dell'anno precedente).

Nello schema che segue si riassumono le capacità assunzionali del comune di Ventimiglia di Sicilia:

RIEPILOGO CAPACITA' ASSUNZIONALE		
ANNO DI RIFERIMENTO	PERCENTUALE TURN OVER	IMPORTO
Capacità assunzionale 2015 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2014)</i>	60% di €. 28.591,02	€ 17.154,61
Capacità assunzionale 2016 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2015)</i>	75% di €. 0,00	€ 0,00
Capacità assunzionale 2017 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2016)</i>	75% di €. 0,00	€ 0,00
Capacità assunzionale 2018 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2017)</i>	75% di €. 28.975,25	€ 21.731,43
Capacità assunzionale 2019 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2018)</i>	75% di €. 69.038,76	€ 51.779,07
Capacità assunzionale 2020 <i>(Personale cessato e non sostituito anno 2019)</i>	75% di €. 30.339,84	€ 22.754,88
TOTALE		€ 96.265,38

il totale della capacità assunzionale risulta già decurtato della somma di €. 17.154,61 – relativo alla capacità assunzionale 2015 - in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità di cui all'art. 1 comma 424 L. 190/2015).

Conseguentemente le capacità assunzionali per il triennio 2018/2020 del comune di Ventimiglia di Sicilia ammontano a complessivi €. 96.265,38 per cui possono prevedersi le seguenti assunzioni:

ANNO 2018

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
D	Istruttore contabile direttivo	1			16.459,52	18
D	Istruttore Tecnico direttivo	1	3.471,85			12

ANNO 2019

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
D	Istruttore tecnico direttivo (mobilità volontaria)	1	—	—	—	36
C	Istruttore	3		60.682,92		24
C	Istruttore	2			60.679,90	36
A	Operatore	3		51.353,31		24

ANNO 2020

Categ.	Profilo Professionale	n. assunz.	Incarico a tempo determinato	Risorse assunzionali art.20 d.lgs75/2017 e art. 26. L.R. 8/2018	Concorso esterno	Ore
C	Istruttore	2		40.455,28		24
A	Operatore	7		119.827,39		24

Ventimiglia di Sicilia 19/09/2018

Il Responsabile del procedimento

F.to D.ssa Rosaria Lo Bue

Per la regolarità tecnica si esprime parere favorevole

Li 19 SET. 2018

Il Segretario Generale
F.to Dr. Francesco Fragale

Per la regolarità contabile si esprime parere favorevole

Li 19 SET. 2018

Il Responsabile del Settore
Economico-finanziario
F.to Dr. Paolo Sarullo

Firmati all'originale:

IL PRESIDENTE

f.to ANTONIO RINI

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE

f.to MADDALENA ABRUSCATO

f.to FRANCESCO FRAGALE

CERTIFICAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale

CERTIFICA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 21.09.2018 ai sensi dell'art. 12.

- Comma 1 (trascorsi dieci giorni dalla pubblicazione)
- Comma 2 (immediatamente esecutiva)

della L.R. n. 44 del 03.12.1991 e successive modifiche ed integrazioni.

Dalla Residenza Municipale, li 21.09.2018

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to FRANCESCO FRAGALE

Affissa all'albo pretorio il.....al N.....vi resterà per giorni 15

Defissa dall'albo Pretorio il.....,senza seguito di opposizioni o reclami

Dalla residenza Municipale.....

IL MESSO COMUNALE
f.to MILIANTA LUCIA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale

Su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della deliberazione, ai sensi dell' art. 11 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni è stata pubblicata per 15 giorni mediante affissione all'Albo Pretorio dalal.....e che.....è stata prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Dalla Residenza Municipale, li

IL SEGRETARIO COMUNALE
f.to FRANCESCO FRAGALE