



COMUNE DI SORTINO
(Prov. Reg. di SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 136 DEL

11.12.2014

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020, AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165.

L'anno duemiladiciannove il giorno undici del mese di dicembre alle ore 18,05 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.-

Presiede l'adunanza il Sig. Vincenzo Parlato nella sua qualità di sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) SIG. VINCENZO PARLATO	SINDACO	x	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	x	
3) DOTT. SOFIA LAMESA	ASSESSORE	—	x
4) SIG. GIUSEPPE VINCI	ASSESSORE	x	
5) DOTT. SSA VALENTINA CIANCI	ASSESSORE	x	

Con la partecipazione del segretario Comunale Dott. Vincenzo Scarcella 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

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:

il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

- FAVOREVOLE
- CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____
- NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

DATA 11.12.2014

IL RESPONSABILE

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

- FAVOREVOLE
- CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____
- NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA

DATA 11.12.2014

IL RESPONSABILE

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020 - 2021 - 2022, E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2020, AI SENSI DELL'ART. 6 E 6-TER DEL D.LGS. 30 MARZO 2001, N. 165.

IL SINDACO

Ritenuto di dover procedere all'approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale Triennio 2020, 2021 e 2022, e Piano Annuale delle Assunzioni 2020, al fine della redazione del Documento Unico di Programmazione 2020-2022;

Richiamate a tal fine:

la propria precedente deliberazione n. 31 del 18/03/2019 di approvazione del - Piano Triennale del Fabbisogno di Personale anni 2019/2021 e programma annuale del fabbisogno di personale 2019 modificata con delibera di G.C. n. 102 del 10/10/2019, ai sensi dell'art. 39, comma 1 della Legge 27/12/1997, n. 449 e dell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000;

-la deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 29/04/2019 di approvazione del Documento Unico di Programmazione 2019-2021 e la successiva deliberazione C.C. n. 20 del 29/04/2019 di approvazione del Bilancio di Previsione D.U.P. 2019-2021;

-la deliberazione della Giunta Comunale n. 55 del 30/05/2019, con la quale è stato approvato il P.E.G. 2019/2021, modificata con delibera di G.C. n. 120 del 28/11/2019, costituito, oltre che dalla parte contabile, anche dal piano degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL e dal piano delle performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n.150/2009, in coerenza con il dettato dell'art. 169 comma 3 bis del D.Lgs. n. 267/2000, aggiunto dall'art. 9 comma 2 lettera g-bis del D.L. n. 174/2012, in coerenza col Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) e con le previsioni finanziarie del bilancio di previsione 2019/2021;

Richiamata inoltre la normativa vigente in materia di programmazione del fabbisogno di personale:

-l'art. 39, commi 1 e 19, della Legge 27.12.1997 n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione triennale delle assunzioni, obbligo confermato dall'art. 35, comma 4, del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165 e dall'art. 91, comma 1, del D.Lgs. 18.8.2000 n. 267, il quale, in particolare, prevede che gli organi di vertice dell'amministrazione sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

-l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 che impone alle pubbliche amministrazioni l'adozione del 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...";

-l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. n. 165/2001 che prevede, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale, l'indicazione della 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 del medesimo decreto legislativo, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima, ferma restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà consentite dalla legislazione vigente;

-l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 e s.m.i. relativo all'obbligo per gli enti soggetti al patto di stabilità di riduzione della spesa di personale;

-l'art. 1 comma 557-quater della Legge n. 296/2006, così come modificato dalla Legge n.114/2014, di conversione del Decreto Legge n. 90/2014, che sostituisce per gli enti soggetti al patto di stabilità (ora enti soggetti al pareggio di bilancio), il tetto dell'anno precedente con quello della media del triennio 2011/2013;

-l'art. 3, comma 5, del D.L. 24.06.2014 n. 90, così come modificato dall'art. - 14-bis, comma 1, lettera a) del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge n. 28 marzo 2019 n.26, che stabilisce per gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, con decorrenza dall'anno 2018, una facoltà assunzionale pari al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente; lo stesso art. 14-bis ha inoltre elevato la possibilità di cumulo dei resti

assunzionali ad un arco temporale di cinque anni, aumentando così i limiti di sostituzione in precedenza fissati con percentuali più restrittive;

-l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 della L. n. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, in caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

-l'art. 36, comma 2 del D.Lgs. n.165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche, in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'art. 1 della Legge n.296/2006, la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile soltanto per rispondere a comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35;

-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 di spesa;

Evidenziato che:

□l'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, in attuazione della Legge delega di riforma della pubblica amministrazione n. 124/2015, ha introdotto significative modifiche alla disciplina del D.Lgs.n.165/2001 riguardante l'organizzazione degli uffici e la programmazione dei fabbisogni di personale, le cui disposizioni per l'adozione del relativo piano sono contenute negli articoli 6 e l'art.6-ter,

□con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27.07.2018, sono state definite le "linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", così come previsto dal citato art.6-ter del TUIPI;

Considerato pertanto che:

-l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa;

-tale limite è rappresentato per il Comune di Sortino dall'importo della media della spesa di personale del triennio 2011-2013 ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 pari ad € 2.895.046,00;

Rilevato dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2. delle citate Linee di indirizzo che la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come sopra quantificato in € 2.895.046,00 e che per la verifica del rispetto di tale tetto occorre effettuare una verifica dei vincoli finanziari, per ciascun anno del piano triennale, in modo tale che la spesa del personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali annuali non sia superiore alla spesa potenziale massima e ciò al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica e di bilancio;

Rilevato dalle predette linee guida, che:

-il piano triennale del fabbisogno deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa che, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

□ alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

□ strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

□ la scelta giusta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche e l'attenta ponderazione che gli organi competenti sono chiamati a prestare nell'individuazione della forza lavoro e nella definizione delle risorse umane necessarie, appaiono un presupposto indispensabile per ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
-è fondamentale:

□ definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando

le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, ad esempio, le nuove tecnologie;

□ utilizzare, nella redazione del PTFP, criteri che meglio indirizzino l'approvvigionamento e la distribuzione di personale, ricorrendo anche a forme di riconversione professionale volte a privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali piuttosto che di quelle di supporto;

□ tale processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, è preceduto da un'analisi degli input della produzione, fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni, quantitativi e qualitativi, valutando opportunamente le professionalità presenti e quelle mancanti e contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

□ tale analisi deve essere preceduta dall'individuazione di indicatori e parametri che, partendo da informazioni in possesso o acquisite da banche dati con metodi ragionati e sistematizzati, consentano di ottimizzare e razionalizzare quantitativamente e qualitativamente i propri fabbisogni, sviluppando analisi sui processi da gestire, nonché sul confronto tra attività, settori di attività, tipologie di amministrazioni omogenee o assimilabili, al fine di definire modelli standard di fabbisogno di personale;

□ tali informazioni sono rese disponibili dal Sistema Informativo del Personale di cui all'art. 60 del D.Lgs. n.165/2001 (SICO), al fine di pervenire alla messa a regime del sistema sulla base della condivisione delle metodologie con i vari settori, nel rispetto dei rispettivi ordinamenti;

Preso atto che, ai sensi delle disposizioni normative vigenti, le condizioni preliminari che questa Amministrazione deve rispettare per poter effettuare assunzioni sono le seguenti:

-aver effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;

-aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce di esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

-aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art.48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006;

-aver rispettato le disposizioni normative sul contenimento della spesa del personale per gli enti soggetti al pareggio di bilancio, ai sensi dell'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

-aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;

Rilevato che in questo ente non sussistono situazioni di soprannumero e dal punto di vista delle esigenze funzionali non esistono eccedenze di personale, giuste comunicazioni pervenute dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa, agli atti di questo Ufficio.

Accertato inoltre che, per quanto concerne le esigenze connesse all'aspetto finanziario, non si rilevano situazioni di eccedenza di personale, in quanto:

-questo Comune non è dissestato né strutturalmente deficitario;

-la spesa per il personale, (calcolando anche le spese sostenute dalle società a partecipazione

pubblica totale o di controllo che sono titolari di affidamento diretto di servizi pubblici locali senza gara, ovvero che svolgono funzioni volte a soddisfare esigenze di interesse generale aventi carattere non industriale, né commerciale, ovvero che svolgono attività nei confronti della pubblica amministrazione a supporto di funzioni amministrative di natura pubblicistica) è inferiore al 50% delle spese correnti;

Viste le dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa, allegata alla presente deliberazione quali parti integranti e sostanziali; Riconosciuto quindi che questo Comune non ha situazioni di soprannumero o eccedenze di personale comunque rilevate;

Dato atto a tal fine che, il Servizio Economico Finanziario ha attestato che:

- l'Ente ha rispettato i vincoli di finanza pubblica per l'anno 2018 ai sensi dell'art. 1, commi 470, 470-bis, 473 e 474 della L. n.232/2016 e che i vincoli di pareggio di bilancio saranno presumibilmente rispettati anche nell'anno 2019;

- sono stati rispettati i tempi medi dei pagamenti, previsti dall'art. 41 del D.L. n. 66/2014: tale disposizione è venuta meno in quanto dichiarata illegittima dalla Corte costituzionale con sentenza 22 dicembre 2015 n. 272;

- è stato rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. n.66/2014, convertito nella legge 89/2014, di integrazione dell'art. 9, comma 3-bis, del D.L. n. 185/2008;

- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n.267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

- è stato approvato il rendiconto della gestione 2018 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 61 del 25/06/2019;

- dalle risultanze del Bilancio 2019 è stata assicurata la riduzione delle spese di personale ai sensi dell'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. (valore medio presunto triennio 2019/2021 : € 2.104.570,00; triennio 2011/2013 € 2.895.046,00);

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 81 del 22/06/2017 con la quale si è proceduto alla "Approvazione Regolamento sull'ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi" modificata ed integrata , per ultimo, dalla delibera di Giunta Comunale n. 87 del 02/09/2019 ai sensi del D.Lgs. n.165/2001";

Dato atto che la suddetta delibera individuava le seguenti 5 (cinque) Settori E N. 1 Ufficio staff del Segretario così strutturate:

SETTORE AMMINISTRATIVO ;
SETTORE CONTABILE
SETTORE UFFICIO TECNICO
SETTORE POLIZIA MUNICIPALE
SETTORE SOLIDARIETA SOCIALE
STAFF DEL SEGRETARIO COMUNALE

Dato atto che per gli esercizi finanziari 2020-2022, la spesa del personale tiene conto del piano triennale del fabbisogno di personale di cui alla presente deliberazione e dei vincoli disposti:

dall'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014,

n. 114 e come modificato dall'art. 22, comma 2 del D.L. n. 50/2017;

dell'art. 14-bis, del D.L. 28.01.2019 n. 4, convertito in legge 28.03.2019 n, 26, relativamente all'estensione del cumulo delle risorse destinate alle assunzioni ad un arco temporale di cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;

dall'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 sulla spesa per contratti di lavoro flessibile a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa;

□ dell'obbligo di riduzione della spesa di personale disposto dall'art. 1 comma 557 e seguenti della Legge n.296/2006 di contenimento delle spese di personale entro il limite del valore medio del triennio 2011-2013;

Tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14 settembre 2015 in materia dei cd. “resti assunzionali” di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n.90/2014, che ha fornito i seguenti chiarimenti:

- 1)il riferimento “al triennio precedente”, (ora “quinquennio precedente” come modificato dall'art.14-bis, del D.L. 28.01.2019 n. 4), è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;
- 2)con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'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.

Preso atto della Deliberazione n. 13/2015/SEZAUT/INPR della Sezione Autonomie che nell'Allegato 1, sezione quinta, ai punti 6.2 e 6.3 ha individuato le componenti da includere e quelle da escludere dal computo della spesa di personale.

Verificato che, per quanto riguarda l'anno 2020 sono previste n° 7 cessazioni di rapporti di lavoro nei diversi servizi comunali n° 3 nel 2021 e nessuno nel 2022;

Ricordato inoltre che il comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001 prevede per le amministrazioni pubbliche la possibilità di avvalersi delle forme di lavoro flessibile per rispondere esclusivamente ad esigenze di carattere temporaneo o eccezionale;

Dare Atto:

- che le risorse assunzionali disponibili, relative al triennio 2015-2017 sono state quantificate in €.153.920,00;
 - che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2018 (risparmio turnover 2017) sono state quantificate in €.138.680,00;
 - che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2019 (risparmio turnover 2018) sono state quantificate in €.112.710,00;
 - che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2020 (risparmio turnover 2019 a normativa invariata) sono state quantificate in €.217.290,00;
 - che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2021 (risparmio turnover 2020 a normativa invariata) sono state quantificate in €.244.720,00;
 - che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2022 (risparmio turnover 2021 a normativa invariata) sono state quantificate in €.112.710,00;
- per un totale di € 980.030,00 a decurtare la somma di € 160.644,10 utilizzata per la stabilizzazione del personale contrattista nell'anno 2019 (differenza tra il costo del personale pari ad € 961.200,10 - € 800.556,00 risorse finanziarie aggiuntive da trasferimenti regionali).

Dato atto inoltre che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina ordinamentale di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010 e dall'art. 14 del D.L. 66/2014;

Ritenuto, in base ai budget di spesa risultanti, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato (riserva legge n. 68/1999) e di programmare in modo economico ed insieme flessibile le seguenti strategie organizzative, che di seguito si riassumono:

- n 1 unità di personale cat. D in posizione di comando;
- n.1 assunzione personale di cat. B riservata alle categorie protette previste dalla legge 68/99. di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio;

Ritenuto altresì che relativamente all'esercizio 2021 occorrerà effettuare un'ulteriore analisi della struttura al fine di applicare le procedure di ottimizzazione/valorizzazione delle risorse umane che consentano di attivare meccanismi virtuosi di riqualificazione ed incentivazione del personale;

Vista la presente proposta di deliberazione relativa alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, nonché il piano annuale delle assunzioni per l'esercizio 2020, le cui linee di sviluppo sono riconducibili ai seguenti elementi:

- n 1 unità di personale cat. D in posizione di comando;
- n.1 assunzione personale di cat. B riservata alle categorie protette previste dalla legge 68/99.

Verificato che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente, troverà copertura finanziaria sul redigendo bilancio di previsione 2020 e bilancio pluriennale 2020/2022; Accertato che con l'attuazione del presente Piano triennale del fabbisogno di personale 2020 – 2021 e 2022, e del Piano annuale delle assunzioni 2020, si assicura il rispetto della normativa vigente in materia di riduzione delle spese di personale;

Dato atto inoltre che:

- gli allegati al presente provvedimento saranno trasmessi al Collegio dei Revisore dei Conti per le verifiche di cui all'art. 19, comma 8, della L. 28.12.2001 n. 448 ;
- visto il verbale del 11/12/2019 acquisto al Prot. n. 26121 del 11/12/2019 allegato al presente atto;
- la presente programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati e in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Visti:

- il D.Lgs. n. 165/2001;
 - il D.Lgs. 18.8.2000, n. 267;
 - Il D.Lgs. n. 150/2009;
 - il Regolamento Comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi, approvato con delibera della Giunta Comunale n. 81 del 22/06/2017 e successive modifiche ed integrazioni;
 - la vigente normativa in materia di vincoli assunzionali per gli enti locali;
- Atteso che i Responsabili dei servizi interessati hanno reso i rispettivi pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 49, comma 1 del D.Lgs. 267/2000;

PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI

1)di confermare le considerazioni espresse in premessa che motivano il ricorso alla presente deliberazione in conformità a quanto disposto dall'art. 3, comma 1 della L. n.241/1990 e s.m.i.;

2)di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2020-2021-2022 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2020, finalizzato al principio di riduzione della spesa per il personale in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica, di seguito riportato e di subordinare la programmazione del fabbisogno di personale per il 2021 e 2022 alle determinazioni previste dalle finanziarie dei rispettivi anni
(All. A);

3)Dare Atto:

- che le risorse assunzionali disponibili, relative al triennio 2015-2017 sono state quantificate in €.153.920,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2018 (risparmio turnover 2017) sono state quantificate in €.138.680,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2019 (risparmio turnover 2018) sono state quantificate in €.112.710,00;
- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2020 (risparmio turnover 2019 a normativa invariata) sono state quantificate in €.217.290,00;

- che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2021 (risparmio turnover 2020 a normativa invariata) sono state quantificate in €.244.720,00;
 - che le risorse assunzionali disponibili, relative al 2022 (risparmio turnover 2021 a normativa invariata) sono state quantificate in €.112.710,00;
- per un totale di € 980.030,00 a decurtare la somma di € 160.644,10 utilizzata per la stabilizzazione del personale contrattista nell'anno 2019 (differenza tra il costo del personale pari ad € 961.200,10 - € 800.556,00 risorse finanziarie aggiuntive da trasferimenti regionali).

Vedasi All. B

4)di riservarsi di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, per sopperire a fabbisogni temporanei, esclusivamente per motivate esigenze straordinarie od eccezionali che si dovessero manifestare nel corso del triennio;

5)di confermare la consistenza dell'attuale dotazione organica, le cui modifiche sono state approvate con deliberazione della Giunta Comunale n. 81/2017 e ss.mm.ii. e di prendere atto altresì che, ai sensi del combinato disposto dell'art. 6 e dell'art. 8) 33 del D.Lgs. n.165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, in coerenza con quanto in premessa argomentato, non risultano in questo Comune situazioni di soprannumero o di eccedenze di personale;

6)di stabilire che l'attuazione delle previsioni di cui innanzi per il triennio 2020/2022 sia condizionata ad una verifica puntuale di tutte le condizioni imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale **All. C**;

7)di dare atto inoltre che:

- le assunzioni come sopra programmate tengono conto e sono rispettose dei criteri e dei limiti alle assunzioni di personale di cui alla normativa richiamata nella narrativa;
- i provvedimenti di impegni di spesa e la relativa copertura verranno acquisiti di volta in volta in occasione dell'espletamento delle procedure di assunzione, in piena osservanza delle disposizioni normative vigenti alla loro adozione;
- la spesa complessiva del personale prevista per l'anno 2020, è contenuta entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296/2006;
- di dare infine atto che le assunzioni di personale a tempo determinato, o il ricorso a forme di lavoro flessibile verranno effettuate solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentesi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali, nei limiti previsti dall'art. 9 - comma 28 - del D.L. n. 78/2010 convertito in Legge n. 122/2010, come modificato da ultimo dalla Legge 11.08.2014 n. 114, in forza del quale gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

8)di riservarsi la possibilità di procedere alla variazione delle previsioni formalizzate con il presente provvedimento, in caso di sopravvenute esigenze organizzative ossia nel caso in cui dovesse variare il quadro normativo di riferimento;

9)di prendere atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato parere favorevole in data 11/12/2019, in merito alla proposta di Programma del fabbisogno di personale 2020-2022 (**All. D**);

10)Trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali ed alle RR.SS.UU dell'Ente ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4 comma 2 del CCNL 21.05.2018;

11)Trasmettere copia della presente deliberazione, entro 30 giorni dall'adozione, alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica, a norma dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 4, comma 3, del D.Lgs. n. 75/2017, alla Presidenza della Regione Sicilia, all'Ass.to Reg.le delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica, all'Ass.to Reg.le della Famiglia e delle Politiche Sociali e del Lavoro.

12) di comunicare la presente deliberazione ai Capigruppo consiliari, ai sensi dell'art. 125 del D.Lg.vo n. 267/2000;

Il Responsabile del procedimento
Michele Tuccio

Il Sindaco
Vincenzo Parlato

IL SINDACO

Attesa l'urgenza di provvedere in merito, propone di dichiarare la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, c.2, della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii.

LA GIUNTA DELIBERA
Il Sindaco
Vincenzo Parlato

L'Assessore Anziano

Il Segretario Comunale
Vincenzo Scarcella

Allegati:

- A. Piano Triennale del Fabbisogno di personale 2020/2022 e Piano Annuale delle assunzioni 2020;
- B. Prospetto Capacità Assunzionali;
- C. Prospetto Contenimento della Spesa del Personale;
- D. Parere dell'Organo di Revisione Contabile.

A) PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2020

2020	<ul style="list-style-type: none">- n.01 in posizione di comando categoria D. Importo costo unitario annuale stimato €.37.000,00.- n. 01 assunzione a T.I. full-time (36 ore/100%) categoria B (quota di riserva obbligatoria relativa alle categorie protette previste dalla legge n. 68/1999 e dalla legge n.407/1998). Importo costo unitario annuale stimato €.27.784,80.
-------------	--

B) PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2020/2022

2020	<i>Vedi sopra – prospetto lett. A)</i>
2021	- NESSUNA ASSUNZIONE
2022	- NESSUNA ASSUNZIONE

Il Responsabile del Settore Contabile
Tuccio Michele

PROSPETTO CAPACITA' ASSUNZIONALI

1) Resto capacità assunzionale ordinaria risparmio turnover triennio precedente "2015-2017" (60% risparmi cessazioni 2014, 75% risparmi cessazioni 2015 e 2016) €.153.920,00;
2) Capacità assunzionale ordinaria 2018 (75% risparmi delle cessazioni – anno "2017") - €.138.680,00
3) Capacità assunzionale ordinaria 2019 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2018") - €.112.710,00
4) Capacità assunzionale ordinaria 2020 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2019 ") - €.217.290,00
5) Capacità assunzionale ordinaria 2021 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2020 ") - €.244.720,00
6) Capacità assunzionale ordinaria 2022 (100% risparmi delle cessazioni – anno "2021") - €.112.710,00

Il Responsabile del Settore Contabile
Tuccio Michele

PROSPETTO CONTENIMENTO DELLA SPESA DEL PERSONALE

– (Art. 1, comma 557-quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296 ss.mm.ii.)

1) - Valore medio Triennio "2011/2013"	€. 2.895.046,00
2) - Valore medio Triennio "2014/2016"	€. 2.561.958,00
3) - Spesa del Personale al 31.12.2017	€. 2.417.085,00
4) - Spesa del Personale al 31.12.2018	€. 2.287.907,00
5) - Valore medio presunto Triennio "2019/2021"	€. 2.104.570,00

Il Responsabile del Settore Contabile
Tuccio Michele

ALL.S.

COMUNE DI SORTINO
PROTOCOLLO GENERALE

CITTA' DI SORTINO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

11 DIC. 2019

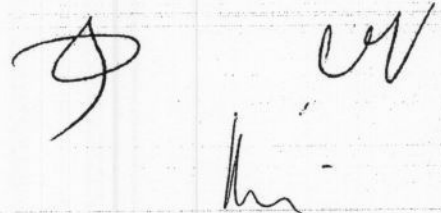
PROT. N° 26121

Al Sig. Sindaco
Al Sig. Presidente Consiglio Comunale

OGGETTO: "piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020/2022" e piano annuale delle assunzioni 2020 , Vs. protocollo n. 25510 del 05/12/2019.

Questo Collegio,

- Vista la richiesta di parere pervenuta a mezzo pec in data 05.12.2019 corredata da:
- copia deliberazione predisposta per la giunta comunale avente ad oggetto **piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2020/2022 e piano annuale delle assunzioni 2020;**
- visti gli allegati A- piano annuale delle assunzioni 2020, B – prospetto capacità assunzionali, C – prospetto contenimento della spesa;
- considerata la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione del personale come definito dal D.Lgs. 165/2001 e dal Tuel;
- esaminata la sopra citata documentazione;
- preso atto delle motivazioni in essa espresse;
- considerato che l'Ente non si trova in stato di dissesto finanziario o in condizioni di deficitarietà strutturale;
- evidenziato che l'assunzione e/o la stabilizzazione di personale è comunque subordinata al rispetto dei vincoli posti dalla normativa vigente e alle disponibilità di bilancio oggi per quanto attiene la predisposizione del presente parere, domani per l'effettiva realizzazione delle stabilizzazioni;
- visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile;
- visto il precedente parere di questo collegio espresso in data 02.10.2019;
- considerato che non sono presenti dipendenti in condizione di soprannumero e/o di eccedenza;
- che l'ente non è tenuto ad avviare per l'anno 2020 le procedure di collocamento in disponibilità;



diano
sonale@f
nariagrillo@
mercoledì 11 c

Parere

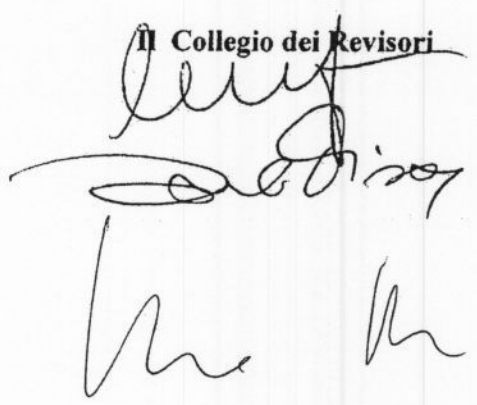
- considerato che a oggi la Regione sembrerebbe garantire il contributo erogato per i precari degli EELL anche dopo la loro stabilizzazione e per tutta la durata del rapporto di lavoro;
- visto il prospetto per la capacità assunzionale;
- visto il piano annuale e triennale del fabbisogno di personale;
- visto il prospetto di contenimento della spesa;

Alla luce di quanto sopra visto

ESPRIME

Parere favorevole per quanto di competenza in merito al contenuto della proposta.

Sortino, 11/12/2019

Il Collegio dei Revisori


CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal.....
27 DIC. 2019 al n.ro 1738 del registro delle pubblicazioni.

12 DIC. 2019

Dalla Residenza Municipale, li..... 12 DIC. 2019

IL MESSO COMUNALE
F.to Sig. Scamporlino M.

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dott. Scarcella Vincenzo

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il..... 11.12.2019
-
- Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.
-
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li..... 11.12.2019

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scarcella Vincenzo

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Scarcella Vincenzo