



COMUNE DI SANTA LUCIA DEL MELA  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

n. 392 Reg. del 17/11/2019

ORIGINALE DI  
DELIBERAZIONE  
DELLA GIUNTA COMUNALE

**OGGETTO : Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e approvazione piano assunzionale 2020.**

L'anno duemiladiciannove il giorno diciassette del mese di novembre alle ore 09:00 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di comunicazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

<i>Componenti della Giunta Comunale</i>		<i>Presente</i>	<i>Assente</i>
1	<i>Sciotto Matteo</i>	<i>Sindaco</i>	X
2	<i>Letizia Angelo</i>	<i>Vice Sindaco</i>	X
3	<i>Marcaione Santo</i>	<i>Assessore</i>	X
4	<i>Mendolia Martina</i>	<i>Assessore</i>	X

Presidente avv. Matteo Sciotto - Sindaco;

Partecipa il Segretario Comunale dott. Giuseppe Torre

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

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Visto** che, ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990, n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 0.1 della L.R. 23.12.2000, n. 30, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il Responsabile del Settore interessato per la regolarità tecnica, parere FAVOREVOLE
- il Responsabile del Settore II Finanziario per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE

## **LA GIUNTA MUNICIPALE**

**Vista** la proposta di delibera di cui all'oggetto il cui testo è stato trascritto nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

**Visti** i pareri espressi sulla proposta dei responsabili ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990, n. 142, come recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, sostituito dall'art. 12, comma 1, punto 0.1 della L.R. 23.12.2000, n. 30;

**Fatto proprio** il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto :

Con voti unanimi legalmente espressi,

### **DELIBERA**

Di approvare la proposta nel testo risultante nel documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

Quindi stante l'urgenza dei successivi adempimenti, con successiva votazione unanime resa nelle forme di legge,

### **DELIBERA**

Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n. 44/91 e dell'art. 134 del D. lgs. n. 267/2000.



COMUNE DI SANTA LUCIA DEL MELA  
CITTA' Metropolitana di MESSINA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE				
SETTORE I AFFARI GENERALI E AMMINISTRATIVI		SERVIZIO I		
OGGETTO:	<b>Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e approvazione piano assunzionale 2020.</b>			
Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n. 142, come recepita con l'art. 1 c. 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 c. 1 punto 0.1 della L.R. 23.12.2000, n. 30, che testualmente recita: "... su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile ", i sottoscritti, sulla presente proposta di deliberazione, esprimono il parere di cui al seguente prospetto:				
IL RESPONSABILE DEL SETTORE INTERESSATO		Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: favorevole		
		Li 14.11.19 Il Responsabile del Settore I dott. Francesco Bondi		
IL RESPONSABILE DEL SETTORE II SERVIZI FINANZIARI		Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: favorevole		
		Li 14/11/19 IL RESP. DEL SETTORE II		
<b>Attestando la copertura finanziaria</b>				
Bilancio	Codice Piano dei Conti Fin.	Capitolo/art.	Importo	N. Impegno
		Li 14/11/19 IL RESP. DEL SETTORE II		
DATA DELLA SEDUTA	Decisione della Giunta Comunale		IL VERBALIZZANTE	
17-11-19	approvate		dott. Giuseppe Torre	
DELIBERAZIONE NUMERO	392			



## COMUNE DI SANTA LUCIA DEL MELA

*Città Metropolitana di Messina*

### Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale

**OGGETTO: Piano Triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 e approvazione piano assunzionale 2020.**

***Premesso che:***

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche", necessarie per l'attuazione dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- Il piano dei fabbisogni deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
- La programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- Previa analisi delle esigenze, da un punto di vista quantitativo e qualitativo, per le amministrazioni diverse dalle amministrazioni statali, il piano dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale ed è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni dei cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. n. 165/2001;
- l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- In conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);

**Rilevato** che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima anno 2020, imposta dal vincolo esterno di cui alla Legge n. 296/2006, non supera il tetto massimo alla spesa di personale riferita al triennio 2011-2013 (limite imposto dall'art. 1 comma 557 -spesa media triennio 2011/2013), dando atto che "ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali.... omissis....".

**CONSIDERATO** che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 723, lett.e), della legge n.208/2015;
2. abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato, l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, della legge 11 dicembre 2016, n. 232);
3. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, comma 1- quinquies del D.L. n.113/2016);
4. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296);
5. abbiano trasmesso alla Ragioneria Generale dello Stato i dati relativi agli spazi finanziari concessi per la realizzazione di Opere Pubbliche;
6. abbiano adottato il Piano triennale della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009);
7. rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;
8. abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, legge n. 449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000) e trasmesso copia del medesimo alla Funzione Pubblica nel termine di 30 giorni decorrenti dall'approvazione del medesimo;
9. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2001);
10. abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165);

**Dato atto** che, in relazione ai suindicati vincoli:

- a. le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 7);
- b. con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti 9 e 10, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore, non risultano eccedenze di personale e/o personale in soprannumero (giusta Delibera di G.M. n. 391 del 17/11/2019 ed il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Venetico (ME) è stato approvato con deliberazione di G.M. n. 342 del 24/10/2019;

**Rilevato**, altresì, che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato con Delibera di C.C. n. 34 del 29/04/2019, non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risultante dall'apposita tabella allegata al medesimo.

**Dato atto** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge 12/03/1999, n. 68;

**Ritenuta** la necessità di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e i profili da assumere sono indicati nel Piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di espletare una selezione pubblica il previo avvio delle procedure di mobilità, obbligatoria ex art. 34/bis del D.lgs. n. 165/2001 e volontaria ex art. 30 del medesimo decreto legislativo;

Dato atto che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato, il pareggio di bilancio nell'anno precedente, e che anche il Bilancio di previsione 2020-2022 risulta improntato al perseguimento di detto risultato;

- ha ridotto la spesa di personale rispetto al valore medio del triennio precedente come disposto dal comma 557-quater dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 come inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del DL 90/2014 convertito nella legge 114/2014;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- non è in dissesto né in condizioni di squilibrio economico come risulta dall'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio finanziario 2018;
- la stabilizzazione di ulteriori unità di personale precario, ovvero di ampliamenti della base contrattuale oraria, e/o le eventuali nuove assunzioni verranno effettuate nei limiti del proprio fabbisogno delle disponibilità di organico, e nel rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali nonché, delle norme di contenimento della spesa di personale previste dalle vigenti disposizioni vincolistiche di finanza pubblica;
- l'Ente risulta in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, stante che eventuali nuovi margini verranno utilizzati soltanto nei limiti delle nuove cessazioni di personale non reintegrato verificatesi nell'ultimo anno, ovvero, dei residui ancora inutilizzati della capacità assunzionale già determinata con il precedente piano assunzionale di cui alla delib. G.M. n° 410 del 07/12/2018;

Dato atto che:

-la spesa di ogni singola cessazione deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la relativa percentuale costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;

-la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

Dato atto, altresì, che negli anni 2011, 2012 e 2013, e nel successivo periodo dal 01/01/2014 fino a tutt'oggi si sono già verificate cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportate ad anno, secondo quanto risultante dal prospetto allegato (*ALL "A"*)

Dato atto che, come risulta dalle certificazioni allegate a firma del responsabile dell'Area Bilancio e Programmazione risultano rispettati gli equilibri di bilancio e le previsioni anche future di compatibilità con la gestione della cassa e che risultano altresì rispettati i vincoli e le limitazioni alla spesa di personale, come definite dall'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e modificate dal comma 557-quater aggiunto dal D.L. 90/2014;

VISTO che l'art. 6/bis del citato D.Lgs. n° 165/2001 rubricato con: "*Misure in materia di organizzazione e razionalizzazione della spesa per il funzionamento delle pubbliche amministrazioni*" attribuisce, ai collegi dei revisori ed agli organi di controllo interno delle amministrazioni, il compito di vigilare sull'applicazione di quanto suindicato;

Considerato che:

- il Comune di Santa Lucia del Mela come da attestazione agli atti del Servizio Economico finanziario, risulta in regola con il suddetto obbligo avendo ridotto progressivamente la spesa di personale;

**Ritenuto**, per quanto sopra esposto e nel rispetto delle disposizioni riportate, di poter procedere all'approvazione del Piano di fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022, in relazione alla nuova organizzazione sopra indicata e in conformità agli obiettivi previsti dalla legge 145 del 31/12/2018 (legge di bilancio 2019);

- **Che**, alla luce di tutto quanto sopra detto e per gli effetti delle norme di cui al D.L. 34/2019 oltre che in conseguenza della prossima emanazione delle ulteriori Leggi regionali relative alla stabilizzazione dei soggetti ASU, con la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2020-2022 del **COMUNE DI SANTA LUCIA DEL MELA** si prevede:

### **per l'anno 2020:**

- **confermare** il ricorso al personale ASU nelle more della definizione della procedura di stabilizzazione di cui alla vigente normativa regionale (art. 30 L.R. 5/2014 come integrata con le ulteriori

previsioni di cui all'art. 27, comma 9, della L.R. 17/03/2016 n° 3 e dell'art. 3 della L.R. 27 del 31/12/2016), dando atto, attraverso l'approvazione della presente programmazione, dell'avvenuto e concreto avvio, in favore di costoro, delle procedure di stabilizzazione, subordinando, in ogni caso, la proroga al finanziamento da parte delle Regione Siciliana, in base alla emananda normativa regionale;

- **autorizzare** nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia assunzionale e di finanza pubblica eventuale aumento delle ore di part-time ai lavoratori contrattisti già stabilizzati o trasformazione da part-time a tempo pieno, previo esperimento – in quest'ultima ipotesi - di apposita procedura concorsuale, da attuarsi mediante estensioni contrattuali a tempo indeterminato, ove si manifestino esigenze di funzionalità ed efficienza dei servizi fondamentali dell'Ente;
  
- **fare ricorso**, ove necessario, a forme contrattuali flessibili incluso l'istituto di cui al 110 TUEL o l'utilizzo in comando, a scavalco o in convenzione, ovvero, l'attivazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 14/09/2000 e nel rispetto della normativa vigente, nonché, dei limiti di spesa previsti in materia con particolare riferimento alla necessità di potenziamento dell'Area Amministrativa, o per l'Area Tecnica, anche per il SUE, in raccordo diretto con il SUAP ed l'Ufficio Commercio;
  
- **reclutare** a tempo determinato, max mesi 5, anche non consecutivi nel corso dell'anno solare, un contingente massimo fino a n° 8 unità di personale di Cat. B aventi qualifica di "Manutentori Verde Pubblico" e "Manovali" o "Muratori" o anche di "Ausiliari della sosta" mediante erogazione di voucher o con somministrazione di lavoro ovvero con attingimento a liste di disponibilità di cui all'art. 49 della L.R. 15/2004;
  
- **Assunzione, di n° 1 unità di personale a tempo pieno ed indeterminato di Cat. "C1" Istr. Amm.vo per i servizi di Segreteria ed il potenziamento dell'Ufficio Contenzioso previo esperimento delle procedure di mobilità ai sensi dell'art. 30 e dell'art. 34/bis del D.Lgs 165/2001;**

### **per l'anno 2021:**

- **conferma, ove funzionali a specifiche esigenze organizzative, delle forme di utilizzo flessibile e/o dei fabbisogni di personale già elencati nel quadro della programmazione Anno 2020;**

### **per l'anno 2022:**

- **conferma, ove funzionali a specifiche esigenze organizzative, delle forme di utilizzo flessibile e/o dei fabbisogni di personale già elencati nel quadro della programmazione Anno 2021;**

*i cui costi totali riferiti all'intero complesso della programmazione risultano perfettamente in linea con il rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 e 557/quarter della Legge 296/2006,*

#### **RILEVATO**

Che in base alle vigenti disposizioni normative e in particolare al D.L. 34/2019 eventuali mobilità da o verso altro Ente non rappresentano più un costo a carico dell'Ente rappresentano un elemento di neutralità ai fini dell'aumento in termini complessivi della spesa pubblica e che, di conseguenza, eventuali cessazioni dal servizio per mobilità non contribuiscono a migliorare a determinare la capacità assunzionale dell'Ente cedente;

**Dato Atto** che la Sezione Autonomie della Corte dei Conti, con deliberazione n. 25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

*“a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*

*b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*

*c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione-temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”;*

- **Dato Atto** espressamente, per quanto sopra detto, che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearli ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

**Ritenuto** pertanto, per le suesposte motivazioni, di approvare la Programmazione Triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2020/2022 ed il Piano assunzionale 2020 nel quale viene riservato un particolare riguardo alla valorizzazione del personale precario;

#### **Visti:**

- il bilancio di previsione per l'anno 2019 e il Bilancio pluriennale 2019-2021;
- la certificazione resa dal Resp.le dell'Area Economico finanziaria in ordine al rispetto dei vincoli in materia di spesa del personale anche per l'annualità corrente;

#### **Visti:**

- il T.U.EE.LL., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- la L.R. 5/2014 (legge di stabilità regionale 2014) e la L.R. 3/2016 (Legge finanziaria regionale 2016);
- il D.L. 24 giugno 2014, n.90 ed il successivo D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014;
- Il D.Lgs 25/05/2017 n° 75 recante “Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”
- La L.R. 30/12/2016 n° 27 come novellata dalla successiva L.R. n° 8/2018 e dalla più recente L.R. 1/2019 recante norme in materia di superamento del precariato in Sicilia
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale ed il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

**DATO ATTO** che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU presenti in azienda;



**CHE**, quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purchè compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;

**CHE**, comunque, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prima dell'approvazione definitiva del piano attraverso la sua sussunzione all'interno dello strumento contabile e di bilancio afferente al medesimo periodo, l'organo di revisione contabile, con proprio parere, deve attestare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

**Ribadito**, in ogni caso, che tanto il Piano occupazionale per l'anno 2020, quanto il contestuale Piano triennale delle assunzioni 2020-2022 potranno essere rivisti in ogni momento in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente nonché delle limitazioni e/o dei vincoli derivanti da possibili future innovazioni del quadro normativo in materia di reclutamento del personale, ovvero delle possibili adesioni al sistema di pensionamento anticipato (c.d. quota 100);

### ***SI PROPONE***

*Per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo, di approvare lo schema di Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2020-2022, ed al Piano annuale 2020 del Comune di SANTA LUCIA DEL MELA, i cui contenuti, già analiticamente riportati in parte narrativa debbono intendersi, per brevità, qui di seguito integralmente riportati e trascritti;*

#### **per l'effetto:**

- di confermare l'avvenuta **rimodulazione della dotazione organica** già approvata con le ulteriori precisazioni quivi riportate ed introdotte secondo i principi stabiliti dall'art. 6 del D.Lgs 165/2001, dando atto, altresì, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, nel testo modificato ed integrato con D.Lgs n° 75/2017 che la stessa risulta coerente con il presente programma assunzionale e di stabilizzazione previsto dal Comune di Santa Lucia del Mela;
- di confermare, ulteriormente, per il resto, l'attuale **struttura organizzativa** dell'Ente attualmente visionabile direttamente sul sito istituzionale on-line di questo Ente alla Sezione Amministrazione Trasparente che risulta anch'essa coerente con le indicazioni di principio discendenti dalla recente Legge di riforma del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs 75/2017;

#### **Di dare atto:**

- **Che** la presente programmazione dovrà, in ogni momento, anche in fase di attuazione, risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearli ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale e che, il Comune di Santa Lucia del Mela intende manifestare, fin da adesso, la propria volontà di destinare i possibili nuovi spazi che potranno venire a determinarsi per effetto delle annunciate ed imminenti misure sul pensionamento anticipato del personale attualmente in servizio, per implementare, nei limiti di ciò che sarà consentito, gli sforzi organizzativi tesi al potenziamento dei vari settori ancora carenti tanto nell'Ufficio Segreteria, quanto in quello Economico-Finanziario e nell'UTC oltre che per l'attenzione verso il sociale implementando la possibilità di utilizzo della figura dell'Assistente Sociale oltre che delle altre figure di supporto;

**Trasmettere** l'approvando schema di piano triennale delle assunzioni alle OO.SS. Territoriali e alle R.S.U. locali;

- **di dare atto**, altresì, che in base alle nuove previsioni assunzionali già previste e stabilite dal D.L. 34/2019 la percentuale di turn-over viene ulteriormente incrementata anche oltre il 100% ed aumentato anche il parametro per la determinazione economica del budget assunzionale quivi calcolati con ulteriore miglioramento dei saldi e degli spazi a disposizione per il completamento dei fabbisogni organizzativi ed il reclutamento del personale;

- **Che** anche in tale prospettiva, e fin da ora, che il Comune di Santa Luci del Mela manifesta la propria intenzione di utilizzare i nuovi spazi di cui al D.L. 34/2019 e quelli ulteriori che dovrebbero a breve essere previsti dalla normativa regionale, per implementare, nei limiti di ciò che sarà consentito, gli sforzi organizzativi tesi alla stabilizzazione dell'intera platea dei soggetti precari e, dunque anche dei soggetti ASU, già a partire dal prossimo esercizio, oltre che all'eventuale riposizionamento, da part-time a tempo pieno, di alcune delle figure professionali in organico;

- **di rinviare** per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano la materia ed al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

- **di trasmettere** la deliberazione approvativa della programmazione definitiva 2020-2022 del fabbisogno di personale al Ministero dell'Economia e finanze ed al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, c. 69, legge 24 dicembre 2003, n. 350

- **di dare comunicazione** del contenuto del presente Piano al sistema di cui all'art. 60 del decreto legislativo n. 165 del 2001 entro 30 giorni dall'adozione come previsto dall'art. 6-ter dello stessadecreto legislativo;

- **di dare atto**, in ogni caso, che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU presenti in azienda;

- **che**, quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purchè compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;

- **che**, comunque, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prima dell'approvazione definitiva del piano attraverso la sua sussunzione all'interno dello strumento contabile e di bilancio afferente al medesimo periodo, l'organo di revisione contabile, con proprio parere, deve attestare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

- **di riservarsi** di modificare il presente atto in relazione a futuri mutamenti normativi, stante il quadro legislativo in evoluzione, o in ragione di diverse esigenze che dovessero eventualmente sopravvenire anche in relazione alle possibili norme sul riassorbimento dell'eventuale personale

eccedentario delle ex Province Regionali che dovrebbero essere emanate a breve dalla Regione Siciliana;

- **di rinviare** per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano la materia ed al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, dando atto che è demandato al Responsabile dell'Area Amministrativa ogni atto e provvedimento di attuazione del presente deliberato.

- **di dare mandato** al Resp.le dell'Area Economico finanziaria di monitorare la spesa di personale;

- **di dare atto che** il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito all'Albo pretorio e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ai sensi del D.L.gs 33/2013;

- **di demandare** al Responsabile dell'Area Amministrativa -Ufficio personale- l'adozione di tutti gli atti consequenziali necessari per il perfezionamento delle suddette procedure.

*Santa Lucia del Mela, li 14/11/2019*

**Per l'istruttoria**  
Dr. Francesco BONDIF



**Il Proponente**  
SINDACO  
Avv. Matteo SCIOTTO



letto e sottoscritto

L' assessore anziano  
rag. Santo Marcaione

Il Presidente  
avv. Matteo Sciotto

Il Segretario comunale  
dott. Giuseppe Torre

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo on line, dal 20/11/2019 al 05/12/2019 con il n. 1852 del registro pubblicazioni.  
Li, \_\_\_\_\_

Il Resp. del Proc.  
Nunzia Maimone

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del resp. del procedimento, che la presente deliberazione n<sup>392</sup> del 12/11/2019 è stata pubblicata all'Albo on line del Comune per 15 giorni consecutivi successivi alla data della stessa, a norma dell'art. 11, della L.R. n. 44/91 e ss.mm. ed ii., dal 20/11/2019 al 05/12/2019 e che contro la stessa non sono stati presentati reclami e /o osservazioni.

Li, \_\_\_\_\_

Il Segretario Comunale  
dott. Giuseppe Torre

### CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva:

- il giorno \_\_\_\_\_, perché decorsi di 10 giorni dalla pubblicazione, senza che siano stati sollevati rilievi, ai sensi dell'art. 12, comma 1° della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.
- il giorno 17-11-19, perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni

Li, 17-11-19

Il Segretario Comunale  
dott. Giuseppe Torre

La presente deliberazione è stata trasmessa ai Capogruppo consiliari in data \_\_\_\_\_

Li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
\_\_\_\_\_

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'Ufficio \_\_\_\_\_

Li, \_\_\_\_\_

Il Responsabile  
\_\_\_\_\_