



**COMUNE DI SORTINO**  
(Prov. Reg. di SIRACUSA)

**COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. <u>102</u> DEL <u>10.10.2014</u>	OGGETTO: MODIFICA DELIBERA DI G.C. N. 31 DEL 18/03/2019: "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019".
--	--

L'anno duemiladiciannove il giorno Dieci del mese di Ottobre alle ore 22.30 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 18.9.2014 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 18.9.2014 IL RESPONSABILE

**OGGETTO:MODIFICA DELIBERA DI G.C. N. 31 DEL 18/03/2019:"PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE RELATIVO AL TRIENNIO 2019-2021 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2019".**

**IL SINDACO**

**PREMESSO CHE:**

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- con proprio precedente atto n. 31 del 18/03/2019 è stato approvato il Piano del Fabbisogno del Personale 2019-2021(PTFP);

VISTO il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019 avente per oggetto " Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"

CONSIDERATO che l'art. 33 recita testualmente:

**Art. 33. Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria**

1. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145, le regioni a statuto ordinario possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto di quelle la cui destinazione è vincolata, ivi incluse, per le finalità di cui al presente comma, quelle relative al servizio sanitario nazionale ed al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, previa intesa in Conferenza permanente per i rapporti tra lo Stato, le regioni e le Province autonome di Trento e Bolzano, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto, sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le regioni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le regioni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 le regioni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.

**RICORDATO CHE:**

- in materia di dotazione organica l'art. 6, comma 3, del D.lgs. 165/2001 prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;
- nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, devono essere indicate 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;
- l'art. 1. corrimi 557, 557-bis e 557-qualer., della legge 27 dicembre 2006, n. 296, dispone che, dall'anno 2014, gli enti devono assicurare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013;
- il vigente art. 9. comma 28, del d.l. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, come

modificato, da ultimo, dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, deve essere rispettato il tetto complessivo della spesa sostenuta per il lavoro flessibile nell'anno 2009:

- che la possibilità assunzionale è subordinata a quella finanziaria;

#### **RIBADITO CHE:**

- per effetto della recente riforma attuata con il decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale di fabbisogni del personale ha acquisito un ruolo centrale divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- con l'adozione di tale piano, infatti, la PA non si limita ad operare una asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio e del Patto di stabilità, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici, secondo quanto previsto dall'art. 2 comma 1, del D.Lgs.n.165/2001;
- le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di «dotazione» di spesa potenziale;
- in merito, la Corte dei Conti - Sezione regionale per il Veneto, con la deliberazione n. 548/2018 ha offerto un'interessante ricostruzione del nuovo regime vincolistico introdotto dalle linee guida della Funzione pubblica approvate con il DM 8/5/2018;
- in base alle «Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche» approvate dall'allora ministro Madia con il citato DM 8/5/2018, gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una «dotazione di spesa potenziale» che, ovviamente deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge 296/2006, ovvero il tetto di spesa 2008 per gli enti non soggetti a patto nel 2015 e la media 2011-2013 per i restanti enti;
- gli enti, pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale, avendo previamente verificato la possibilità di ricoprire il posto vacante per mobilità interna o esterna in quanto l'istituto della mobilità è da preferire rispetto allo scorrimento di graduatorie per ragioni di contenimento della spesa pubblica, con la quale il legislatore intende conseguire un'ottimale redistribuzione dei dipendenti pubblici già in servizio senza aggravio di spesa (in questo senso anche Cassazione Sez. Lavoro 12559/2017);
- il sistema della programmazione dei fabbisogni previsto dal D.Lgs. n.75/2017 muove da presupposti diversi in quanto non si considera più la dotazione organica «di diritto» e si parte da due ordini di grandezza:
- la dotazione organica «di fatto», quindi il ruolo dei posti coperti più le facoltà assunzionali;
- i fabbisogni di personale, da rilevare ex novo e da aggiornare anno per anno.

#### **CONFERMATO** 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;
- prevede che si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, i vincoli secondo che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- il 2018 è stato, pertanto l'ultimo esercizio di applicazione della disciplina temporanea in materia di limiti al *turn over*, introdotta per il triennio 2016-2018 dalla Legge di Bilancio 2016 (art. 1, c. 228, L. n. 208/2015).
- conseguentemente con la legge di bilancio 2019 (L.145/2018) a partire dal 2019 riacquista piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, c. 5, D.L. 90/2014, determinando il superamento delle limitazioni al *turn over* e con ciò la possibilità, per tutti gli Enti locali superiori ai 1.000 abitanti, di avere una capacità assunzionale pari al 100 % della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

**RICHIAMATE** le disposizioni del D.L. n. 113/2016 recante «*Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio*», nel testo definitivo dopo la conversione in legge n. 160/2016, in base alla quale viene superato il vincolo per cui i comuni che avevano superato nell'anno precedente la incidenza media del rapporto tra spesa del personale e spesa corrente del triennio 2011/2013 non potevano effettuare assunzione di personale. Di conseguenza 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 avere superato la spesa del personale del triennio 2011/2013.

**RICHIAMATO**, inoltre, il testo del comma 1-quinquies dell'art. 9 del D.L. n. 113/2016 che dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

**RILEVATO**, quindi, dal testo vigente delle norme citate che:

- gli Enti soggetti a patto di stabilità 2015 possono assumere, nel triennio 2019-2021, personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di spesa pari al 100% della spesa dei cessati nell'esercizio precedente se la spesa complessiva è contenuta entro il valore medio del triennio 2011-2013;

**ATTESO** che con la sopra richiamata deliberazione n. 31 del 18/03/2019 è stato approvato il piano annuale delle assunzioni anno 2019 e il programma triennale fabbisogno personale 2019/2021 sotto la lettera "A" e "B";

**CONSIDERATO** che l'Ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

**VISTA** la determina di Settore Contabile n. 136 del 28/06/2019 con la quale si è proceduto all'approvazione della graduatoria per la "SELEZIONE PER LA COPERTURA DI 46 POSTI A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE MEDIANTE PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELL'ART. 3 DELLA L. R. N. 27/2016, DELL'ART. 26 DELLA L. R. N. 8/2018 E DELL'ART. 20, COMMA 2, DEL D.LGS. N. 75/2017".

**DATO ATTO** che occorre modificare la richiamata deliberazione della Giunta Comunale n. 31 del 18/03/2019 per le seguenti motivazioni:

- a) modificare l'allegato "A1", parte integrante del presente atto;
- b) di prevedere espressamente la trasmissione del piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

**DATO ATTO** che, pertanto, non si modifica il richiamato Piano Triennale dei Fabbisogni di personale che resta compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del bilancio di previsione 2019 e del bilancio pluriennale;

**RICHIAMATO**, in proposito, il verbale assunto agli atti con prot.n. 5497 del 14/03/2019, con cui l'organo di revisione ha accertato la coerenza della nuova programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006 e confermato la coerenza della programmazione triennale del fabbisogno di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa contenuta nel presente provvedimento;

**VISTO** il Decreto Legge n. 34 del 30/04/2019 avente per oggetto "Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi"

**RIBADITO** il prospetto seguente in cui si quantifica l'incidenza della spesa di personale 2018 sulle spese correnti 2018:

1	<b>TOTALE SPESE DI PERSONALE 2018</b>	€ 2.303.872,00
2	<b>SPESE CORRENTI ANNO 2018</b>	€ 7.566.350,76
3	<b>INCIDENZA % SPESE DI PERSONALE SU SPESE CORRENTI (1/2)</b>	30,45 %

#### **RIBADITO CHE:**

-in materia di Dotazioni Organiche all' Amministrazione competono solamente gli atti organizzativi di macro organizzazione espressione delle scelte discrezionali dell'Amministrazione, nell'ambito dei quali si potranno estrinsecare le determinazioni dirigenziali di natura gestionale;

-è necessario un riordino delle competenze per raggruppamento omogeneo di attività, funzioni e prodotti nell'ambito delle "Aree" organizzative della struttura comporta una verifica in ordine al rapporto "Attività/Prodotto", che necessariamente dovrà essere assolta con puntualità per rispondere alle esigenze di ottimizzazione della produttività ;

-l' art. 37 del D.Lgs. n. 150/2009, al fine di realizzare adeguati livelli di produttività del lavoro pubblico, rafforzando il principio di distinzione tra le funzioni di indirizzo e di controllo spettanti agli organi di governo e le funzioni di gestione amministrativa spettanti alla dirigenza, modifica la disciplina della stessa Dirigenza, attribuendole, tra l' altro, la competenza a concorrere all'individuazione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell' Ufficio cui sono preposti, anche al fine dell'elaborazione del documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ;

- **RICHIAMATO** il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 81 dell'22/06/2017 e ss.mm.ii.;

#### **RIBADITO CHE:**

- il personale deve essere considerato il "valore aggiunto" dell' organizzazione;
- deve tendersi alla realizzazione di servizi con il massimo livello di efficienza ed efficacia e con costi minori possibili ;
- in tale logica, risulta fondamentale investire nelle risorse umane quali decisivi agenti e partner nell'attuazione dei programmi dell' Amministrazione comunale ;
- la gestione strategica del personale deve costituire una delle leve per la definizione, l'attuazione ed il supporto alle strategie dell' Ente ;
- il sistema organizzativo deve muoversi dinamicamente nella direzione degli obiettivi fissati dall' Amministrazione ;
- l' organizzazione dell' Ente deve evolversi in termini di *governance*, secondo logiche di rete e di sistema ponendo al centro dell' azione la soddisfazione del cittadino-utente ;
- occorre superare logiche autoreferenziali di organizzazione solo per Uffici e per Servizi ed aprirsi alle nuove esigenze, che devono svilupparsi secondo reti informatiche e di sistema, affrontando le problematiche in modo ampio e con riferimento intersettoriale e complessivo e non più solo per singole responsabilità e/o competenze specifiche ;
- la rete delle relazioni, delle informazioni, dell' organizzazione e dell' attività amministrativa dovrà governare l' avanzamento dei processi e delle azioni dell' Ente, che hanno sempre una complessità generale e di sistema ;
- il naturale punto di prospettiva è costituito dall' affermazione di valori di crescita, di sviluppo e di alto rendimento culturale, da sviluppare in percorsi di *customer satisfaction* interni ed esterni ;

**VISTA** la dotazione organica per macro organizzazione (Area/Settore) nell'ambito della quale è lasciata ai Dirigenti/Responsabile di Settore P.O. l'organizzazione del lavoro in base alle diverse strutture delle articolazioni interne (servizi, uffici) ;

**RIBADITO** che è, compito dei Dirigenti/Responsabile di Settore P.O., che hanno responsabilità gestionali, assumere disposizioni inerenti la micro-organizzazione intesa come organizzazione dettagliata nell'ambito dell'Area o Settore di competenza e le misure inerenti alla gestione dei rapporti di lavoro con il personale dipendente ribadendo che nell'esercizio di tale prerogative i Dirigenti /Responsabili di Settore P.O. dispongono delle capacità e dei poteri del datore di lavoro privato;

**CONFERMATA** la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli Dirigenti/Responsabili P.O., a seguito di rilevazione dei fabbisogni che hanno fatto rivelare alcune lacune e difformità rispetto alla struttura della dotazione organica di fatto ed a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti ed a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

**RIBADITO** che:

- la nuova dotazione organica potrà essere annualmente rideterminata, sulla base dell'aggiornamento della rilevazione dei fabbisogni, fermo restando che qualora l'esito della determinazione dei fabbisogni sveli un fabbisogno quantitativo (oltre che qualitativo) maggiore della dotazione organica di fatto anche sommata alle facoltà assunzionali, comunque, la garanzia della neutralità finanziaria obbliga a disporre la programmazione triennale in modo da non comportare incrementi al costo della dotazione organica;
- la rimodulazione della dotazione organica, quindi, potrà avvenire sia introducendo nuovi profili professionali non precedentemente previsti, sia (come nelle rideterminazioni solo finanziarie delle dotazioni organiche):
  - a) tenendo conto dei pensionamenti o, comunque, di vicende risolutive dei rapporti di lavoro, che consentano di utilizzare posti che si liberano nella dotazione organica ed i loro costi connessi, per coprire posti di professionalità diversa, ipoteticamente maggiore, così da mantenere la neutralità finanziaria richiesta;
  - b) decidendo che determinati posti, non risultando più effettivamente necessari per lo svolgimento dei servizi, siano da considerare in esubero, benché quantitativamente all'interno della dotazione.

**DATO ATTO** che:

- con delibera di Consiglio Comunale n. 19 in data 29/04/2019, esecutiva, è stata approvata la nota di aggiornamento al Documento Unico di Programmazione per il periodo 2019/2021;
- con delibera di Consiglio Comunale n. 20 in data 29/04/2019, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario 2019-2021;
- con delibera di Giunta Comunale n. 55 in data 30/05/2019, esecutiva, è stato approvato il Piano esecutivo di gestione 2019-2021, Il Piano degli Obiettivi e della Performance;

**VISTO** l'art. 6 del D.Lgs.165/2001 che al comma 4 prevede “ *Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali*”;

**PRESO ATTO** che nel CCNL Funzioni Locali del 21/5/2018 non vi è alcuna indicazione esplicita a tal proposito diversamente da quanto previsto ad esempio nel CCNL del Comparto Istruzione e Ricerca che all'art.68, comma 10, espressamente prevede “*Sono oggetto di informazione...”il piano dei fabbisogni di personale*”;

**CONSIDERATO** che la Legge 28 marzo 2019, n. 26 “ Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, recante disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni “ ha introdotto l'importante novità che è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni: non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno successivo; di conseguenza già nel piano delle assunzioni per il 2019 sarà possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio, per pensionamento ordinario o per adesione a Quota 100, nel medesimo 2019. Inoltre un'altra novità riguarda la possibilità di recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti e, pertanto, già nel 2019 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" degli anni dal 2014 al 2018.

**RITENUTO** opportuno procedere, sulla base di quanto sopra esposto, alla modifica della richiamata deliberazione di Giunta Comunale n. 31 del 18/03/2019;

Visto il parere acquisito al prot. n. 20808 del 03/10/2019, espresso sulla presente proposta di deliberazione dal Collegio dei Revisori, che si allega in copia **all. C1** al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

**VISTI** in particolare:

- l'articolo 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni;
- l'articolo 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- l'articolo 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267/2000;

## PROPONE

1. di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. di approvare l' **allegato A1** , parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di approvare il "Prospetto dimostrativo del rispetto del limite di cui all'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss. mm. e ii.", considerando che la spesa del personale anno 2018 pari ad euro 2.953.332,90 è inferiore alla spesa media del personale triennio 2011/2013 e la "Tabella relativa al costo del personale" che attesta anche il rispetto del limite di spesa del personale nel triennio 2019/2021 in quanto inferiore alla spesa media del personale triennio 2011/2013 (**allegato B1**) ;
4. di dare atto che annualmente con l'approvazione del Piano Esecutivo di Gestione si procederà all'assegnazione ai Dirigenti / Responsabile P.O. delle risorse umane unitamente agli obiettivi da raggiungere ed alle risorse finanziarie;
5. di ritenere superata con la presente deliberazione ogni altro provvedimento che risulti in contrasto con le disposizioni in essa contenute;
6. di pubblicare il presente Piano Triennale dei fabbisogni in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
7. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
8. di informare dell'adozione del presente provvedimento le RR.SS.UU..
9. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000.

### LA GIUNTA COMUNALE

Vista la su estesa proposta di deliberazione;  
Visto il vigente Statuto comunale;  
Visto il vigente Regolamento di contabilità;  
Visti gli arti. 42 e 48 del D.Lgs. n.267/2000 e ritenuta la propria competenza a provvedere sull'oggetto;  
Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità tecnica espresso dal competente Capo Settore proponente ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;  
Visto il parere favorevole sotto il profilo della regolarità contabile espresso dal competente Capo Settore Finanze ai sensi dell'art. 49, D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267;  
Ritenuto di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra facendo proprie le motivazioni di cui alla stessa;  
Ad unanimità di voti, espressi nei modi di legge

### DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione su estesa;

IL PRESIDENTE  
SIG. VINCENZO PARLATO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. VINCENZO SCARCELLA

Successivamente, stante l'urgenza, con votazione unanime resa nei modi e forme di legge dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs. n.267/2000.

IL PRESIDENTE  
SIG. VINCENZO PARLATO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
DOTT. VINCENZO SCARCELLA

## A) PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2019

<b>2019</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n. 43 assunzioni a T.I. part-time (24 ore/66,67%) categoria C (ex 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014 e art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017). Importo costo unitario annuale stimato €19.865,62;</li> <li>- n. 03 assunzioni a T.I. part-time (24 ore/66,67%) categoria B (ex 30, comma 1, della Legge Regionale n. 5/2014 e art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017). Importo costo unitario annuale stimato €16.502,14;</li> <li>- n.01unità di personale a T.D. full-time (36 ore/100%) categoria D, in posizione di "comando" . Importo costo unitario annuale stimato € 33.857,80.</li> <li>- n. 01 Unità di personale cat. C in utilizzo temporaneo ex art. 14 del CCNL 22.1.2004. Importo costo (valore stimato per 36 ore settimanali e per mesi 6 ) €15.250,00 .</li> </ul>
-------------	--

## B) PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2019/2021

<b>2019</b>	<i>Vedi sopra – prospetto lett. A)</i>
<b>2020</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- n.01assunzione a T.I. full-time (36 ore/100%) categoria D (progressione verticale nelle forme di legge riservata al personale interno). Importo costo unitario annuale stimato (per maggiore retribuzione dalla cat. C alla cat. D) €2.420,00.</li> <li>- n.01 assunzione a T.I. full-time (36 ore/100%) categoria D. Importo costo unitario annuale stimato €33.857,80.</li> </ul>
<b>2021</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- 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.</li> </ul>

Il Responsabile del Settore Contabile  
Tuccio Michele

VOCI	ANNI	2011/2013	2018	MEDIA 2019 -20 E21			MEDIA
				2019 (PREV.)	2020 (PREV.)	2021 (PREV.)	
SPESE INTERV. 1		€ 3.350.051,00	€ 2.953.332,90	€ 2.755.926,00	€ 2.755.770,00	€ 2.755.770,00	€ 2.755.822,00
SPESE INCLUSE INTERV. 2 (MISS. E PASTI)		€ -	€ 6.597,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00	€ 8.000,00
IRAP		€ 183.090,00	€ 134.020,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00
ALTRE SPESE		€ 9.513,00					€ -
<b>TOTALE SPESE</b>		<b>€ 3.542.654,00</b>	<b>€ 3.093.949,90</b>	<b>€ 2.876.776,00</b>	<b>€ 2.876.620,00</b>	<b>€ 2.876.620,00</b>	<b>€ 2.876.672,00</b>
SPESE ESCLUSE		€ 647.608,00	€ 806.043,00	€ 776.881,00	€ 774.954,00	€ 764.470,00	€ 772.101,67
<b>SPESE SOGG. AL LIMITE (C. 557 0562)</b>		<b>€ 2.895.046,00</b>	<b>€ 2.287.906,90</b>	<b>€ 2.099.895,00</b>	<b>€ 2.101.666,00</b>	<b>€ 2.112.150,00</b>	<b>€ 2.104.570,33</b>

COMPONENTI CONSIDERATE

RETRIB. LORDE PERS. A TEMPO I. E A T.D.	€ 2.303.872,00	€ 2.146.870,00	€ 2.146.870,00	€ 2.146.870,00	€ 2.146.870,00	€ 2.146.870,00
ONERI RIFLESSI	€ 644.462,00	€ 592.400,00	€ 592.400,00	€ 592.400,00	€ 592.400,00	€ 592.400,00
IRAP	€ 134.020,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00	€ 112.850,00
BUONI PASTO	€ 4.997,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00	€ 5.000,00
MISSIONI	€ 1.600,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00	€ 3.000,00
ALTROLAVORO STRAORDINARIO ELETTORALE	€ 27.254,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 3.116.205,00</b>	<b>€ 2.875.120,00</b>				

COMPONENTI ESCLUSE

STRAORDINARIO ELETTORALE	€ 27.254,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00	€ 15.000,00
MISSIONI	€ 1.600,00	€ 1.600,00	€ 1.600,00	€ 1.600,00	€ 1.600,00	€ 1.600,00
SPESE PER RINNOVO CCNL PREGRESSI	€ 620.738,00	€ 618.588,00	€ 616.661,00	€ 606.177,00	€ 613.808,67	€ 613.808,67
SPESE PERS. CATEG. PROTETTE	€ 148.312,00	€ 141.693,00	€ 141.693,00	€ 141.693,00	€ 141.693,00	€ 141.693,00
INCENTIVI PROGETTAZIONE						€ -
DIRITTO DI ROGITO	€ 8.139,00	€ -	€ -	€ -	€ -	€ -
ALTRO						€ -
<b>TOTALE</b>	<b>€ 806.043,00</b>	<b>€ 776.881,00</b>	<b>€ 774.954,00</b>	<b>€ 764.470,00</b>	<b>€ 772.101,67</b>	<b>€ 772.101,67</b>

COMUNE DI SORTINO  
PROTOCOLLO GENERALE

03 OTT 2019

PROT. N° 20808

CITTA' DI SORTINO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

ALL. 01

Al Sig. Sindaco

Al Sig. Presidente Consiglio Comunale

**OGGETTO:** modifica delibera di G.C. n. 31 del 18.03.2019 "piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021" e piano annuale delle assunzioni 2019, Vs. protocollo n. 19785 del 19/09/2019.

Questo Collegio,

- Vista la richiesta di parere pervenuta a mezzo pec in data 19.09.2019 corredata da:
- copia deliberazione predisposta per la giunta comunale avente ad oggetto **modifica delibera di G.C. n. 31 del 18.03.2019 piano triennale del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019/2021 e piano annuale delle assunzioni 2019;**
- visti gli allegati A1 e B1 con i quali vengono dettagliati rispettivamente le rimodulazioni delle assunzioni negli anni 2019/2021 e il rispetto del limite di cui all'art.1 c. 557 della L. 296/2006;
- 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 14.03.2019 prot. 5497;
- 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 2019 le procedure di collocamento in disponibilità;



- che l'ente ritiene doveroso nel percorso di stabilizzazione valorizzare e dare priorità alle unità di personale precario in servizio ultradecennale nell'ente stesso inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 c. 1 della L. regionale n. 5/2014 con contratto a tempo determinato e che con questa modifica intende solo anticipare le stabilizzazioni ricorrendone i presupposti;
- 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, 02/10/2019

**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 **11 OTT, 2019** **26 OTT, 2019** al n.ro **1374** del registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li **11 OTT, 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 **10.10.2019**
- 
- 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 **10.10.2019**

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Scarcella Vincenzo

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale, .....

IL SEGRETARIO COMUNALE  
Dott. Scarcella Vincenzo