



REGIONE SICILIANA

COMUNE DI MONTALLEGRO

(Libero Consorzio Provinciale di Agrigento)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. <u>17</u> del registro	Ricognizione e rideterminazione dotazione organica. Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022. Piano annuale di assunzioni 2020. Stabilizzazione precari.
data <u>10/02/2020</u>	

L'anno duemilaventi, il giorno venerdì, del mese di febbraio, dalle ore 15:00 e ss., nella sala delle adunanze di questo Comune, regolarmente convocata ai sensi di legge,

LA GIUNTA MUNICIPALE

si è riunita con la presenza dei Signori:

COMPONENTI	Carica	Presente	Ausente
SCALIA Caterina	Sindaco		
SCHEMBRI Volpe Francesco	Vice Sindaco		
PIRUZZA Giuseppe	Assessore		
GAGLIANO Caterina	Assessore		

Assessori assegnati per legge: 4; in carica: 3.

Partecipa il Segretario comunale Dott.ssa Teresa Burgio, con funzioni consultive, referenti e di assistenza ai sensi dell'art. 97 del T.U. n. 267/2000.

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Geom. Caterina Scalia, la quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

PROPOSTA

Vista la delibera n. 72 del 24/09/2018, ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica. Piano del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020. Piano annuale assunzioni 2018.", e la successiva delibera n. 117 del 29/12/2018 di riconferma, che il presente programma triennale assume a riferimento, con cui la G.M., previa ricognizione della dotazione organica al 24/09/2018, ha approvato la dotazione organica del Comune di Montallegro, attualmente in vigore, prevedendo complessivamente n. 41 posti in organico, di cui 5 di cat. D, 12 di cat. C, 5 di cat. B e 19 di cat. A;

Dato atto che dalla ricognizione (prospetto Allegato 1), alla data odierna risultano coperti 12 posti, che diventeranno 11 dal 1° aprile 2020 per il collocamento a riposo per raggiunti limiti d'età di una dipendente di cat. C4, quindi da quella data i posti vacanti saranno 30, questi ultimi così distinti: n. 4 posti di cat. D1, n. 7 di cat. C, n. 4 di cat. B 1, e n.14 di cat. A1.

Ritenuto necessario di prevedere una rideterminazione della dotazione organica tale che possa garantire una migliore funzionalità degli uffici e dei servizi, come da prospetto Allegato 2 in cui sono dettagliatamente indicati tutti i profili professionali delle diverse categorie;

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

Rilevato che l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e s.m.i., testualmente recita;

"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482 (abrogata sostituita dalla legge 12 marzo 1999, n.68);

Preso atto che l'art. 91 del d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, e s.m.i., in tema di assunzioni, testualmente recita:

"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 del d.lgs. 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;

Evidenziato:

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

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

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

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

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

5. (...)

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

- che l'art. 22, comma 1, del d.lgs. 25 maggio 2017, n.75 stabilisce che "in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

- che alla data attuale non risulta entrato in vigore alcun decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministero dell'economia e delle finanze, con il quale vengono definite le linee per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni del personale, le quali in ogni caso non assumono carattere vincolante;

Richiamato l'art. 89, comma 5, del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, che stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e

strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di servizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Rilevato che, in base alle risultanze del rendiconto afferente l'esercizio finanziario 2018, approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 37 del 30/12/2019, il Comune di Montallegre non versa in situazione di deficitarietà strutturale secondo quanto previsto dall'art. 242 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

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

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione all'esigenza funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.
2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.
3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.
4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area";

Richiamata la delibera di G.C. n. 4 del 21/01/2020 ad oggetto "Ricognizione delle eccedenze di personale - anno 2020 - adempimento annuale ai sensi dell'art. 33, d.lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art. 16 legge 12 novembre 2011 n. 183", con la quale, in considerazione delle esigenze funzionali, non si evidenziano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale rispetto ai fabbisogni dell'ente;

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

Richiamata, a tal proposito, la delibera di G.C. n. 5 del 21/01/2020 ad oggetto "Piano triennale delle azioni positive. Aggiornamento triennio 2020-2022";

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto volti ad orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

- prevede che, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal patto di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, i vincoli si applichino soltanto agli enti locali che risultano soggetti al patto di stabilità interno 2015;

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

Visti in particolare:

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

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

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

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

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

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

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

- costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);

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

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

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

Visto, in particolare, l'art. 1, comma 228, legge 23 dicembre 2015, n. 208, come modificato da ultimo dall'art. 1, comma 863, legge 27 dicembre 2017, n. 205, che dispone: "Le amministrazioni di cui all'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014 e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016/2017/2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'art. 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendente/popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendente/popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, del testo unico di cui al d.lgs. 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75% nei comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti per gli anni 2017/2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100% Il comma 5-quater dell'art. 3 del decreto legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018";

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

Richiamate altresì le disposizioni del d.l. 24 giugno 2016, n. 113, recante : "Misure finanziarie urgenti per gli enti territoriali ed il territorio", nel testo definitivo dopo la conversione in legge 7 agosto 2016, n. 160, in base alle quali le amministrazioni che erano soggette al patto di stabilità oggi devono dimostrare, per poter dare corso ad assunzione di personale, di aver rispettato nell'anno precedente sia il patto di stabilità sia il tetto di spesa del personale, cioè di non aver superato la spesa del personale del triennio 2011/2013;

Atteso che, in base alle risultanze del rendiconto afferente l'esercizio finanziario 2018, approvato con delibera di C.C. n. 37 del 30/12/2019, il Comune di Montallegro ha rispettato tanto il patto di stabilità quanto il tetto di spesa del personale;

Considerato che, per quanto attiene ai limiti finanziari previsti dalla legge 28 dicembre 2015, n. 208 (legge di stabilità 2016), in caso di assunzione di personale, con decorrenza dall'anno 2017, si applica il comma 723, che dispone: "In caso di mancato conseguimento del saldo di cui al comma 710, contenimento dei saldi di finanza pubblica, gli enti di cui al comma 709 devono conseguire un saldo non negativo nell'anno successivo a quello dell'inadempienza, nel caso di non rispetto di tale limite l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

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

Considerato che dal 31/12/2018 è tornato in vigore l'art. 3 del D.L. 90/2014 e, pertanto, le percentuali della capacità assunzionale è fissata per tutti gli Enti Locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente;

Considerato che nell'ente, a partire dall'anno 2015, si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nella tabella che segue, nella considerazione che il totale della capacità assunzionale, determinato dalle cessazioni degli ultimi cinque anni, decurtato delle somme relative alla capacità assunzionale degli anni 2015 e 2016 (cessati nel 2014 e nel 2015), in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità degli enti di area vasta, ammonta a complessivi € 253.623,26, da cui vanno detratti € 18.116,73, pari al 5% dell'ammontare predetto, a parziale copertura del costo della stabilizzazione dei precari, come da prospetto che segue:

Riepilogo capacità assunzionale teorica per il triennio 2020/2022-			
Anno di riferimento	% turn over	Importo cessazioni	Importo utile
2015 (cessati nel 2014)	60%	-	-
2016 (cessati nel 2015)	25%	-	-
2017 (cessati nel 2016)	25%	€ 30.445,45	€ 7.611,11
2018 (cessati nel 2017)	25%	€ 86.510,16	€ 21.627,54
2019 (cessati nel 2018)	100%	€ 36.933,89	€ 36.933,89
2020 (cessati nel 2019)	100%	€ 118.245,54	€ 118.245,54
2021 (cessati nel 2020)	100%	€ 69.205,18	€ 69.205,18
2022 (cessati nel 2021)	100%	-	-
Totale plafond			€ 253.633,27
A detrarre il 5% per costo stabilizzazioni precari pari a € 349.174,36			€ 17.458,72
TOTALE COMPLESSIVO CAPACITA' ASSUNZIONALE			€ 236.164,55

Dato atto che il comune di Montallegro:

- ha rispettato per l'anno 2019 il vincolo del pareggio di bilancio e se ne prevede il rispetto anche per l'anno 2020;

- non è strutturalmente deficitario né dissestato;
- rispetta i vincoli relativi al contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss., legge 296/2006 e se ne prevede il rispetto anche conteggiando le nuove assunzioni e i rapporti di lavoro a tempo determinato;
- con deliberazione di G.M. n. 4 del 21/01/2020 ha verificato, ai sensi dell'art. 33, D.lgs. 165/2001, l'insussistenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale dipendente in servizio presso l'Ente;
- con deliberazione di G.M. n.5 del è stato adottato il piano di azioni positive per il triennio 2020/2022 di cui all'art. 7, comma 5, D.lgs. n. 196/2000;

Visto l'art. 22, comma 2, della legge regionale 22.02.2019, n. 1 *"Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2019, Legge di stabilità regionale"*, ai sensi del quale *"le disposizioni di cui all'art. 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'art. 26, comma 6, della legge regionale n. 8/2018 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26"*;

Dato atto che attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni regionali di settore emanate nel tempo, n. 21 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, come da elenco allegato alla presente (Allegato 4), tutti iscritti nell'elenco regionale di cui all'art. 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014;

Ribadito che rientra prioritariamente nel programma dell'Amministrazione comunale il superamento del precariato storico mediante la stabilizzazione a tempo indeterminato del suddetto personale;

Ritenuto che, nelle more dell'espletamento delle procedure ordinarie per la copertura dei numerosi posti vacanti previsti nella dotazione organica, onde evitare disfunzioni nei servizi comunali, rimane in capo all'Ente la facoltà di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato e part-time, utilizzo di personale ex art. 1, comma 557, della legge 311/2004 e/o ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/1/2004 o ai sensi dell'art. 1, comma 124, della legge 145/2018;

Ravvisata, quindi, la necessità di approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 come da prospetto qui unito (Allegato 2), finalizzata a soddisfare i bisogni amministrativi dell'Ente, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che la suddetta programmazione potrà essere rivista e modificata in corso d'esercizio, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Dato atto che il comune di Montallegro;

- nell'anno precedente ha rispettato il pareggio di bilancio;
- nell'anno precedente ha rispettato il tetto di spesa del personale;
- ha attestato che non vi sono dipendenti in eccedenza e/o soprannumero;
- ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Rilevato che negli anni recenti diverse ed importanti sono state le novità normative in materia di spese di personale, tra in particolare il D.L. 30/04/2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28/06/2019, n. 58;

Dato atto che il Comune di Montallegro, i cui abitanti al 31/12/2019 erano 2.483, presenta un rapporto tra dipendenti e popolazione residente pari a 17,48 (ab. 2.483/142), inferiore ed in linea con quello fissato dal Decreto Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 (G.U. n. 94 del

22/4/2017) per gli enti con popolazione da 2.000 a 2.999 abitanti (1 dipendente per 142 abitanti);

Dato atto che, per quanto riguarda gli enti locali, non è ancora stato emanato l'atteso decreto interministeriale che dovrebbe dare attuazione all'art. 33, comma 2, del predetto D.L. 34/2019 (individuazione fasce demografiche e relativi valori soglia e percentuali di incremento delle spese di personale), per cui il quadro normativo di riferimento rimane sempre quello previgente;

Considerato, per tutto quanto precede, di dover pianificare il fabbisogno di personale dell'ente per il triennio 2020/2022, contemperando il principio del contenimento della spesa del personale con quello di garantire l'ordinato svolgimento delle funzioni istituzionali dell'ente, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale;

Dato atto che la programmazione di che trattasi deve essere conforme al processo di riorganizzazione che l'Amministrazione intende portare avanti, secondo un modello organizzativo dinamico e flessibile e che si adatti ai programmi secondo le linee di indirizzo di mandato ma in conformità a quanto sopra esposto;

Considerato che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere inteso nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

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

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8 maggio 2018, pubblicato sulla G.U. il 27/07/2018, con cui sono state dettate le linee d'indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle pubbliche amministrazioni;

Ritenuto che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere, per cui, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane, in ossequio ai principi costituzionali di buona amministrazione, efficienza ed economicità dell'azione amministrativa, per perseguire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Ritenuto che la giusta scelta delle competenze professionali è il presupposto per perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa, che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono convivere, che le scelte qualitative sono determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane;

Atteso che le innovazioni introdotte dal D.lgs 175/2017 privilegiano l'individuazione di figure e competenze professionali idonee ad una pubblica amministrazione moderna, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità;

Rilevato che il PTFP, dopo il D.lgs 175/2017, è divenuto il fulcro degli assetti organizzativi, essendo stato superato il tradizionale concetto di dotazione organica, intesa

come contenitore rigido da cui partire per definire il PTFP, per far posto al concetto di valore finanziario di spesa potenziale massima;

Atteso che le amministrazioni, nel rispetto degli indicatori di spesa potenziale massima, annualmente possono procedere alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale;

Nell'ambito di tale indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni possono ricoprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali, in cui vanno comprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge, come quelle derivanti dall'applicazione dell'art. 20, comma 3, del d.lgs 175/2017, l'art. 30 della l.r. 5/2014, la l.r. 27/2016, l'art. 26 della l.r. 8/2018;

Acquisiti i prescritti pareri favorevoli da parte dei responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;

Dato atto che sulla presente deliberazione è stato acquisito il parere dell'Organo di Revisione contabile, reso ai sensi e per gli effetti dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 e dell'art. 20, comma 3, del D.lgs. 75/2017;

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

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

Visto lo statuto comunale;

Tutto ciò premesso, considerato e visto;

PROPONE

per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo, di:

1. DARE ATTO che dalla ricognizione effettuata alla data odierna (prospetto *Allegato 1*), rispetto alla precedente dotazione organica di cui alla delibera di G.M. n. 72 del 24/09/2018, che prevedeva n. 41 posti in totale, risultano coperti solo 12 posti (che diventeranno 11 dal 1° aprile 2020 per il collocamento in pensione per raggiunti limiti d'età di una dipendente di Cat. C4) e n. 29 posti vacanti, che diventeranno 30 dalla data del predetto pensionamento, questi ultimi così distinti: n. 4 posti di cat. D1, n. 8 di cat. C (dal 1° aprile 2020), n. 4 di cat. B 1 e n. 14 di cat. A1;
2. RIDETERMINARE la dotazione organica come da prospetto allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale (*Allegato 2*), dando atto che la stessa si compone di n. 41 posti, stesso numero della precedente, di cui n. 11 coperti e n. 30 vacanti, e che comporta una spesa del personale che è compatibile con i vincoli di finanza pubblica, meglio descritti in premessa, quantificata, nel senso di spesa potenziale massima, in € 896.486,97, oneri inclusi, che risulta ampiamente inferiore al limite di riferimento costituito dal valore medio della spesa del triennio 2011/2013, pari ad € 1.249.084,61 (*Allegato 3*);
3. DARE ATTO che rientra prioritariamente nel programma dell'Amministrazione comunale la stabilizzazione a tempo indeterminato del suddetto personale c.d. contrattista, al fine del superamento del cosiddetto precariato storico;
4. APPROVARE LA STABILIZZAZIONE delle n. 21 unità di personale, appartenenti al cosiddetto precariato storico, che risultano in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, come da elenco allegato alla presente (*Allegato 4*), dando atto che risultano tutti iscritti nell'elenco regionale di cui all'art. 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014;

5. APPROVARE ed adottare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 e il contestuale Piano annuale delle assunzioni 2020, nei seguenti termini:

ANNO 2020 :

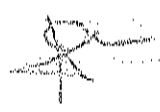
- assunzione con contratto a tempo indeterminato e part-time a 24 ore delle 21 unità di personale precario in servizio presso l'ente.
Modalità di assunzione: regime speciale transitorio con assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale dei soggetti inseriti nell'elenco regionale previsto dall'art.4, comma 8 del decreto legge n.101/2013, così come altresì disciplinato dall'art.30 commi 1 e 2 della l.r. n.5/2014, nel rispetto delle condizioni previste dalle leggi in materia di vincoli e di limiti alle spese del personale;
- copertura mediante procedure di reclutamento ordinario dei posti vacanti di n.1 posto di istruttore direttivo finanziario cat. D1, di n. 1 posto di istruttore direttivo tecnico cat. D1, di n. 1 posto di istruttore direttivo di vigilanza cat. D1, di n. 1 posto di istruttore di vigilanza cat. C1, di n. 1 posto di istruttore finanziario cat. C1, di n. 1 posto di esecutore centralista appartenente alle categorie protette (L. 68/99) cat. B1, di n. 1 posto di esecutore/autista cat. B1;
- assunzione, in subordine e/o nelle more dell'espletamento delle predette procedure di reclutamento ordinarie, di un istruttore direttivo tecnico cat. D1, di un istruttore direttivo finanziario D1, di un istruttore direttivo di vigilanza cat. D1, con contratto a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 110 del TUEL oppure utilizzo ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge 311/2004 oppure ai sensi ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004 oppure ai sensi dell'art.1, comma 124, della legge 145/2018;

ANNO 2021 :

- copertura mediante procedure di reclutamento ordinario dei rimanenti posti vacanti: n. 1 posto di istruttore direttivo amministrativo cat. D1, n. 1 posto di istruttore amministrativo cat. C1;
- assunzione, in subordine e/o nelle more dell'espletamento delle predette procedure di reclutamento ordinarie, dei profili vacanti, mediante formule flessibili con contratto a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 110 del TUEL oppure utilizzo ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge 311/2004 oppure ai sensi ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004 oppure ai sensi dell'art.1, comma 124, della legge 145/2018;
- programmazione di altri eventuali posti che si rendessero vacanti a seguito di nuove cessazioni.

ANNO 2022: nessuna programmazione.

6. DARE ATTO che vengono rispettati i vincoli previsti dalla normativa vigente, tra cui:
- assunzioni effettuate nell'ambito delle capacità assunzionali dell'ultimo quinquennio;
 - diminuzione della spesa complessiva del personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2012-2013 in termini di previsione, ai sensi dell'art.1, co.557, L.296/06 come da ultimo modificato dal D.L. 90/2014;
7. DARE ATTO che la stabilizzazione del personale precario prevista dal presente Piano, come specificato nella parte narrativa, trova copertura nelle risorse aggiunte ordinarie provenienti dalla Regione Siciliana e nella quota parte a carico dell'ente;
8. DARE ATTO che la validità e la durata dei contratti individuali di lavoro del personale precario stabilizzato è subordinata all'acquisizione delle risorse aggiunte da parte della Regione Siciliana;
9. AUTORIZZARE per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato con forme flessibili che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto della vigente normativa;



10. PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
11. DISPORRE che del presente provvedimento ne sia data informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01/04/1999, alle organizzazioni sindacali;
12. DISPORRE, altresì, la trasmissione di copia al Dipartimento della Funzione Pubblica, così come previsto dall'art. 6 ter, comma 5, del D.lgs 165/2001, entro trenta giorni dall'adozione del presente atto deliberativo.
13. DICHIARARE la deliberazione che approva la presente proposta di immediata esecutività.

Addì, 30/01/2020



Il Sindaco

Geom. Caterina Scalia

alla presente proposta ad oggetto "Riconfigurazione e rideterminazione dotazione organica. Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022. Piano annuale di assunzioni 2020. Stabilizzazione precari.", hanno formulato i seguenti pareri:

REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, e 30, e dell'art. 147-bis del vigente D.lgs 267/2000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d, legge n. 213/2012, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa.

Aldi. 30/01/2020

IL TPO TIT. SETTORE I

Dott. Salvatore Chitara

REGOLARITA' CONTABILE E ATTEZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

Visto il predetto parere di regolarità tecnica, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 151, comma 4, e 147-bis, comma 1, del vigente D.lgs 267/000, come introdotto dall'art. 3, comma 1, lettera d), legge n. 213/2012.

Aldi. 30-01-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Dott.ssa Anna Rita Gagliano

Anna Rita Gagliano

C1) per la parte relativa alla stabilizzazione del personale precario
in quanto presente sul bilancio per soli € 17.458,78; Si fa presente che
per se il Comune non è strutturalmente deficitario né disavanzo, si
segua all'amministrazione che la risorsa dell'ente non consentirebbe
nota le altre assunzioni

Anna Rita Gagliano

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la legge 8/6/1990, n. 142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n. 48;

Vista la legge regionale 3/12/1991, n. 44;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge 08/06/1990, n. 142, recepito dall'art. 1, comma 1, lettera i), della L.R. 11/12/1991, n. 48, nel testo quale risulta sostituito dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000, sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica dei responsabili dei servizi interessati e dell'Organo di revisione contabile;

Preso atto di quanto evidenziato dal Responsabile del settore finanziario e dal Revisore dei conti in ordine alle assunzioni mediante procedure di reclutamento ordinario;

Evidenziato che in merito alle risorse finanziarie disponibili l'Ente gode di crediti per trasferimenti erariali per oltre € 680.000;

Tutto ciò premesso e considerato.

Visto il vigente O.R.E.E.L.L. e lo Statuto comunale;

Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

DI DARE che dalla ricognizione effettuata alla data odierna (prospetto *Allegato 1*), rispetto alla precedente dotazione organica di cui alla delibera di G.M. n. 72 del 24/09/2018, ad oggi, risultano coperti solo 12 posti (1D, 5C, 1B e 5*A), che diventeranno 11 dal 1° aprile 2020 per il collocamento in pensione per raggiunti limiti d'età della dipendente Isti Angela di Cat. C4, e n. 29 posti vacanti, che diventeranno 30 dalla data di pensionamento della predetta dipendente, questi ultimi così distinti: n. 4 posti di cat. D1, n. 8 di cat. C (dal 1° aprile 2020), n. 4 di cat. B1 e n. 14 di cat. A1;

DI RIDETERMINARE la dotazione organica come da prospetto allegato alla presente per farne parte integrante e sostanziale (*Allegato 2*), dando atto che la stessa si compone di n. 41 posti, di cui n. 11 coperti e n. 30 vacanti;

DI DARE ATTO che attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni regionali di settore emanate nel tempo, n. 21 unità di personale con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale, come da elenco allegato alla presente (*Allegato 4*);

DI DARE ATTO che rientra prioritariamente nel programma dell'Amministrazione comunale la stabilizzazione a tempo indeterminato del suddetto personale, al fine del superamento del cosiddetto precariato storico;

DI APPROVARE ed adottare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2020/2022 e il contestuale Piano annuale delle assunzioni 2020, nei seguenti termini:

ANNO 2020:

- assunzione con contratto a tempo indeterminato e part-time a 24 ore delle 21 unità di personale precario in servizio presso l'Ente.

Modalità di assunzione: regime speciale transitorio con assunzione a tempo indeterminato e a tempo parziale dei soggetti inseriti nell'elenco regionale previsto dall'art. 4, comma 8 del decreto legge n. 101/2013, così come altresì disciplinato dall'art. 30 commi 1 e 2 della l.r. n. 5/2014, nel rispetto delle condizioni previste dalle leggi in materia di vincoli e di limiti alle spese del personale;

- Assunzione ex L. 68/1999 di n. 1 unità cat. B1, esecutore centralinista;
- assunzione, nelle more della definizione delle procedure per il reclutamento a tempo indeterminato, di un istruttore direttivo tecnico, di un istruttore direttivo finanziario, di un istruttore direttivo di vigilanza, con contratto a tempo determinato e part-time ai sensi dell'art. 110 del TUEL oppure utilizzo ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 31/1/2004 oppure ai sensi dell'art. 14 del CCNL 22/01/2004 oppure ai sensi dell'art. 1, comma 124, della legge 145/2018;

DI DARE ATTO che la stabilizzazione del personale precario prevista dal presente Piano, come specificato nella parte narrativa, trova copertura nelle risorse aggiunte ordinarie provenienti dalla Regione Sicilia e nella quota parte a carico dell'Ente;

DI AUTORIZZARE per il triennio 2020/2022 le eventuali assunzioni a tempo determinato con forme flessibili che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale, nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, conv. in legge n. 122/2010, e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;

DI DARE ATTO che la programmazione triennale, in relazione ai posti vacanti diversi da quelli da ricoprire con la stabilizzazione del personale precario, sarà oggetto di successivo provvedimento, in relazione all'effettivo impatto finanziario delle assunzioni tramite procedure ordinarie di reclutamento ed alle limitazioni e/o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;

DI DISPORRE che del presente provvedimento ne sia data informazione, ai sensi dell'art. 7 del CCNL 01/04/1999, alle organizzazioni sindacali;

DI DISPORRE la trasmissione di copia al Dipartimento della Funzione Pubblica, così come previsto dall'art. 6 ter, comma 5, del D.lgs 165/2001, entro trenta giorni dall'adozione del presente atto deliberativo.

Successivamente, con separata unanime votazione, espressa per alzata e seduta,

LA GIUNTA COMUNALE

considerata l'urgenza di consentire l'assunzione degli atti conseguenti,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione di immediata esecutività.

COMUNE DI MONTALLEGRO (AG)

RICOGNIZIONE DOTAZIONE ORGANICA RISPETTO G.M. 72/2018

Allegato 1 - delibera GM. n. /2020

categoria	profilo professionale	dotazione	posti coperti	dependente in servizio (S) o cessato (C)	posti vacanti
D	Istrutt. dirett. Amm.vo - Vice Segretario	1	1	Chiara Salvatore - S	0
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	0	Lattuca Santa - C	1
	Istruttore direttivo finanziario	1	0	Inglisma Modica Alfonso - C	1
	Istruttore direttivo tecnico	1	0	Pace R.D. - C	1
	Istruttore direttivo vigilanza	1	0	Tavormina F. - C	1
totale D		5	1	posti vacanti	4
C	Istruttori amministrativi	5	0	Iati Angela - S, C in pensione dal 01/04/20	1
				Magro Calogera - C	1
				posti vacanti	5
	Istruttori di vigilanza	2	0	Chiara Giuseppe - C	0
				posti vacanti	2
	Istruttore tecnico (ivi inclusi i 3 tecnici san.)	5	4	Di Rosa Cosimo - C	1
				Maniscalco Francesco - R	0
				Iacono Nino - R	0
				Scalia Giuseppe - R	0
				Tuttolomondo Giulio - R	0
				posti vacanti	1
totale C		12	4	posti vacanti	8
B	esecutore centralinista (L.68/1999)	1	0	Ferraro Josalinda - C	1
	es. Autista - messo	1	1	Caruana Antonino P. - R	0
	es. caposquadra serv. Est. - autista	1	0		0
	es. appl.	2	0		0
totale B		5	1	posti vacanti	4
	ausiliari servizi Interni	2	2	Campisi Vincenza - R	0
				Sanna Giuseppa - R	0
				Panarisi Stefano - R	0
				Parisi Filippo - R	0
				Vitanza Lillo - R	0
			0		1
	operatore generico	17	posti vacanti		2
totale A		19	5	posti vacanti	14
totale D+B+C+A	totale posti in organico	41	11	coperti	vacanti
					30

Posti resisi vacanti nel periodo 2015/2020: 2016 n. 1 cat. C3 Iati L.V.; 2017 n. 2 Cat. D4 Inglisma Modica A. e Iacono V.nza; 2018 n. 1 cat. D2 Pace R.D. e n. 1 cat. C4 Di Rosa; 2019 n.1 D4 Lattuca S., n. 1 cat. C4 Magro C. e n. 1 Chiara G. Cat. C2; 2020 n. 1 Cat. B Ferraro J. (cat. Prot.), N. 1 Cat. C4 Iati A. con decorrenza dal 01/04/20.

Dipendenti di ruolo attualmente in servizio: 11, di cui 1 di cat. D, 4 di cat. C, 1 di cat. B, 5 cat. A.

Dipendenti con contratto a tempo determinato e part time (precari) attualmente in servizio: 21 di cui: n. 5 cat. C - n. 2 cat. B - n. 14 cat. A.

Risulta utilizzata, altresì, n.1 unità LSU-ASU



COMUNE DI MONTALLEGRO

PROSPETTO RIDETERMINAZIONE ORGANICA

Allegato 2 alla delibera di G.M. n. /2020

Cat.	profilo prof.le	previsti	posti coperti	dipendente inquadrato oppure da reclutare	posti vacanti
D	Istr.dir. Amm. - Vice Segretario	1	1	Chiara Salvatore	0
	Istr. Dir. Fin.	1	0	reclutamento ordinario	1
	Istr. Dir. Tec.	1	0	reclutamento ordinario	1
	Istr. Dir. Amm.	1	0	reclutamento ordinario	1
	Istr. Dir. Vigilanza	1	0	reclutamento ordinario	1
	totale D	5	1	posti vacanti	4
C	Istruttori amministrativi/finanziari	5	0	reclutamento ordinario	0
			0	lati Angela pensione da 1/04/20	1
			0	Istr. Fin. - reclutamento ord.	1
			0	vacanti (stab. Precari)	3
			0	posti vacanti	5
	Istruttori di vigilanza	2	0	reclutamento ordinario	1
			0	vacanti (stab. Precari)	1
			0	posti vacanti	2
	Istruttori tecnici	5	4	Maniscalco Francesco	0
				Iacono Nino	0
				Scalia Giuseppe	0
				Tuttolomondo Giulio	0
0			vacanti (stab. Precari)	1	
totale C	12	4	posti vacanti	8	
B	es. centralinista (L. 68/1999)	1	0	riservato L. 68/1999	1
	es. autista - messo	1	1	Caruana Antonino P.	0
	es. caposquadra serv. est. - autista	1	0	reclutamento ordinario	1
	es. appl.	2	0	vacanti (stab. Precari)	2
totale B	5	1	posti vacanti	4	
A	ausiliari servizi interni	2	2	Campisi Vincenza	0
			0	Sanna Gluseppa	0
	operatore generico	17	1	Panarisi Stefano	0
			1	Parisi Filippo	0
			1	Vitanza Lillo	0
			0	vacanti (stab. Precari)	14
totale A	19	5	posti vacanti	14	
totale D+C+B+A	41	11	coperti	9	
			posti vacanti reclutamento ord.	21	
			posti stabilizzazione precari	30	
totale previsti		41	11	TOTALE POSTI VACANTI	30



[Handwritten signatures and initials]

COMUNE DI MONTALLEGRO

RIDETERMINAZIONE ORGANICA - COSTI

Allegato 3 alla delibera di G.M. n. /2020

Cat.	profilo prof.le	previsti	posti coperti	dipend. inquadrate	posti vacanti	costo cat. iniziale posti vacanti	costo con oneri
D	Istr. dir. Amm. - Vice Segretario	1	1	Chiara Salvatore	0	€ 27.572,85	€ 37.499,08
	Istr. Dir. Fin.	1	0	reclutamento ord.	1	€ 23.980,09	€ 32.612,92
	Istr. Dir. Tec.	1	0	reclutamento ord.	1	€ 23.980,09	€ 32.612,92
	Istr. Dir. Amm.	1	0	reclutamento ord.	1	€ 23.980,09	€ 32.612,92
	Istr. Dir. Vigilanza	1	0	reclutamento ord.	1	€ 23.980,09	€ 32.612,92
totale D		5	1	posti vacanti	4	€ 123.493,21	€ 167.950,77
C	Istruttori amministrativi/finanziari	5	0	reclutamento ord.	0	€ 22.039,41	€ 29.973,60
				istr. fin. da recl.	1	€ 22.039,41	€ 29.973,60
	Istruttori di vigilanza	2	0	stab. Precari	3	€ 44.078,82	€ 59.947,20
				reclutamento ord.	1	€ 22.039,41	€ 29.973,60
	Istruttori tecnici	5	4	Maniscalco Francesco	0	€ 20.829,26	€ 28.327,79
				Iacono Nino	0	€ 21.409,82	€ 29.117,36
				Scalia Giuseppe	0	€ 21.409,82	€ 29.117,36
				Tullotommaso Giulio	0	€ 21.409,82	€ 29.117,36
				stab. Precari	1	€ 14.692,94	€ 19.982,40
totale C		12	4	posti vacanti	8	€ 224.641,65	€ 305.512,64
B	es. centralinista (L. 68/1999)	1	0	riservato L. 68/99	1	€ 19.536,91	€ 26.570,20
	es. autista - messo	1	1	Caruana Antonino P.	0	€ 19.536,91	€ 26.570,20
	es. caposquadra serv. est. - autista	1	0	reclutamento ord.	1	€ 408,97	€ 556,20
	es. appl.	2	0	stab. Precari	2	€ 24.045,43	€ 32.701,78
totale B		5	1	posti vacanti	4	€ 63.528,22	€ 86.398,37
A	ausiliari servizi interni	2	2	Campisi Vincenza	0	€ 17.656,56	€ 24.012,92
				Sanna Giuseppa	0	€ 17.656,56	€ 24.012,92
	operatore generico	17	1	Panarisi Stefano	0	€ 17.656,56	€ 24.012,92
				Perisi Filippo	0	€ 17.656,56	€ 24.012,92
				Vitanza Lillo	0	€ 17.656,56	€ 24.012,92
				stab. precari	14	€ 159.235,72	€ 216.560,58
totale A		19	5	posti vacanti	14	€ 247.518,52	€ 336.625,19
totale D+C+B+A	totale previsti	41	coperti		vacanti	totale costo senza oneri	costo complessivo con oneri
B+A	inclusi i tre tecnici sanatoria ex LR 26/86		11		30	€ 659.181,59	€ 896.486,97

valore spesa media triennio 2011/2013 € 1.249.084,61

spesa prevista dalla presente rideterminazione € 896.486,97

spesa prevista dalla precedente rideterminazione GM 72/2018 € 903.561,90

differenza € 7.074,93



COMUNE DI MONTALLEGRO (AG)

Elenco soggetti titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato e part-time

iscritti nell'elenco regionale di cui all'art. 30, comma 1, della l.r. n.5/2014

(Allegato 4 alla delibera di GM n. del / /2020)

N. n.	COGNOME	NOME	DATA DI NASCITA	cat.	profilo prof.le	n. Ore
1	AQUILA	ROSARIA	09/09/1962	C	istruttore tecnico	24
2	CARUSO	CALOGERO	27/07/1968	A	operatore	24
3	DI SALVO	GIUSEPPA	12/09/1971	A	operatore	24
4	FRENNÀ	ANTONINO	06/01/1963	C	istr. amministrativo	24
5	IACONO	TERESA	22/01/1960	A	operatore	24
6	MARRELLA	STEFANO	11/05/1964	A	operatore	24
7	MARSALA	FRANCESCO	27/09/1979	A	operatore	24
8	PANARISI	ANTONINA GIUSEPPINA	30/04/1963	A	operatore	24
9	PANARISI	ANTONINA	26/05/1966	A	operatore	24
10	PARISI	GERLANDO	13/08/1967	C	istruttore vigilanza	24
11	PIAZZA	MARIA	02/07/1961	A	operatore	24
12	PUMA	NINO	31/07/1970	C	istr. amministrativo	24
13	RIZZUTO	GIUSEPPA	25/10/1960	A	operatore	24
14	SCALIA	ANNA MARIA	17/02/1972	A	operatore	24
15	SCHEMBRI	DOMENICA	26/03/1969	A	operatore	24
16	SCHEMBRI	ANGELINA	04/08/1967	B	esecutore	24
17	SCHIFANO	MICHELE FAUSTO NICOLA	19/03/1969	C	istr. amministrativo	24
18	TODARO	CATERINA	28/01/1971	A	operatore	24
19	TODARO	PATRIZIA	09/11/1969	B	esecutore	24
20	VELLA	ANNA	09/03/1965	A	operatore	24
21	ZAMBITO	GIUSEPPE GREGORIO	25/06/1971	A	operatore	24

CAT. A 14

CAT. B 2

CAT. C 5



[Handwritten signatures and initials]

COMUNE DI MONTALLEGRO

VERBALE N. 3 DEL 10/02/2020

VISTA la proposta di Deliberazione di Giunta avente il seguente oggetto:

"Ricognizione e rideterminazione dotazione organica;
Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022;
Piano annuale di assunzioni 2020;
Stabilizzazione precari.";

PRESO ATTO CHE L'ENTE:

- Non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 24 del D.Lgs. 267/2000;
- Che con Deliberazione di Giunta n. 4 del 21/01/2020, ai sensi dell'art. 33, d.lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 16, legge 183/2011, ha dichiarato una situazione di non eccedenza o soprannumero di personale rispetto ai fabbisogni;
- Ha approvato il piano triennale delle azioni positive con deliberazione di Giunta Municipale n. 5 del 21/01/2020;
- Ha rispettato i principi di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, legge 296/2006.

VISTO l'art. 19, comma 8 della legge 448/2001 che prevede l'obbligo da parte dell'organo di revisione contabile degli enti locali di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate.

VISTI gli allegati prospetti di ricognizione della dotazione organica, di rideterminazione della dotazione organica nonché dei costi della rideterminazione organica;

VISTO l'allegato piano occupazionale dell'Ente per il triennio 2020/2022 che prevede le seguenti assunzioni:

anno 2020

- n. 21 unità a tempo indeterminato e part-time del personale precario in servizio presso l'Ente;
 - n. 3 unità categoria D1 a tempo indeterminato mediante concorso pubblico;
 - n. 2 unità categoria C1 a tempo indeterminato mediante concorso pubblico;
 - n. 2 unità categoria B1 a tempo indeterminato, di cui n. 1 posto di esecutore centralinista appartenente alle categorie protette, mediante procedure ordinarie di reclutamento.
- Nelle more dell'espletamento delle procedure di cui sopra, l'Ente in subordine prevede l'assunzione con contratto a tempo determinato e part-time di n. 3 istruttori direttivi cat. D1.

Anno 2021:

- n. 1 unità categoria D1 a tempo indeterminato, con procedure di reclutamento ordinario;
- n. 1 unità categoria C1 a tempo indeterminato, con procedure di reclutamento ordinario;
- in subordine e nelle more dell'espletamento delle procedure di reclutamento ordinario, assunzione dei profili vacanti mediante formule flessibili con contratto a tempo determinato e part-time.

Anno 2022: nessuna programmazione.

VISTO il parere favorevole di regolarità tecnica e correttezza amministrativa espresso dal responsabile del Settore I;

VISTO il parere espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario;

IL REVISORE ESPRIME

per la parte relativa alla stabilizzazione del personale precario in quanto, come espresso dalla responsabile del Servizio Finanziario, grava sul bilancio dell'Ente per soli euro 18.116,73, parere favorevole;

per la parte relativa alle assunzioni a tempo indeterminato con procedure di reclutamento ordinario, anche se l'ente non è strutturalmente deficitario né dissestato, dato il continuo ricorso all'anticipazione di tesoreria che indica che le risorse finanziarie dell'ente sono alquanto esigue, è del parere di procedere ad una rimodulazione delle stesse;

per la restante parte relativa alle assunzioni a tempo determinato e part-time di istruttori direttivi di Cat. D1, al fine di garantire l'ordinato svolgimento delle funzioni istituzionali dell'Ente, nel rispetto del principio del contenimento della spesa del personale, parere favorevole.

Addi, 10/02/2020

Il Revisore Unico

Francesco LR

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO - PRESIDENTE

Geom. Caterina Scalia

L'ASSESSORE ANZIANO

Schembri Volpe Francesco

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Teresa D'Amico

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione dell'addetto alla pubblicazione degli sull'albo on line,

attesta

che il presente provvedimento, in rispetto dell'art. 6 della legge regionale 26/06/2015, n. 11, è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio online, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 sul sito istituzionale del Comune.

13-02-2020 Pubblicazione albo online Copie in amministrative
Addi, Pubblicazione Estratto 13-02-2020

L'Addetto alla pubblicazione sull'albo on line

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

attesta

che la presente deliberazione: è diventata esecutiva il 10/02/2020.

- ☒ perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)
☐ essendo decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);
☐ non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).

Dalla residenza municipale, li 10/02/2020

IL SEGRETARIO COMUNALE