



COMUNE DI GAGLIANO DEL CAPO

Provincia di Lecce

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 122 del Registro

COPIA

Oggetto: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2021-2022. MODIFICHE AL PIANO OCCUPAZIONALE 2019 APPROVATO CON DELIBERA G.C. N. 144 DEL 01.10.2018

L'anno duemiladiciannove, il giorno ventisei del mese di luglio , ore 14:00, nella sala delle adunanze del Comune, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei sigg.

N.O.	COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
1	NESCA Carlo	X	
2	SPAGNOLO Chiara	X	
3	CIARDO Massimo	X	
4	ERCOLANI Antonio	X	
5	PETRACCA Piera Anna	X	

Partecipa il Segretario Generale Dr. Lorenzo LEO.

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta e pone in discussione l'argomento in oggetto.

Pareri ai sensi dell'Art.49 - D.Lgs. 18/08/2000, N°267

REGOLARITA' TECNICA Parere: Favorevole Addì: 12/07/2019 Il Responsabile di Posizione DR.SSA MARCELLA VENNERI	REGOLARITA' CONTABILE Parere: Favorevole Addì: 12/07/2019 Il Responsabile di Ragioneria Dr.ssa Maria Antonietta Serravezza
---	---

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2021/2022 – MODIFICHE AL PIANO OCCUPAZIONALE 2019 APPROVATO CON DELIBERAZIONE G.C. N. 144 DEL 01.10.2018.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto l'art. 39, comma 1, della L. 27.12.1997 n. 449 che stabilisce che 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 del personale, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette;

Visto l'art. 89, comma 5, del D.lgs. 267/2000 a tenore del quale *“Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari”*;

Visto l'art. 91 del D.lgs. 267/2000 a tenore del quale *“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 del personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12.03.1999 n. 68, finalizzata alla funzione programmata delle spese del personale. 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, 3 ter dell'art. 39 del decreto legislativo 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 di competenze”*;

Visto il D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni ed, in particolare, l'art. 6 che testualmente recita: *“Nelle amministrazioni pubbliche l'organizzazione e la disciplina degli uffici, nonché la consistenza e la variazione delle dotazioni organiche sono determinate in funzione delle finalità indicate all'art. 1, comma 1, previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa consultazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ai sensi dell'art. 9. Le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale”* (1° comma); *“ Per la ridefinizione degli uffici e delle dotazioni organiche si provvede periodicamente e comunque a scadenza triennale.....”* (3° comma); *“Le variazioni delle dotazioni organiche già determinate sono approvate dall'organo di vertice delle amministrazioni in coerenza con la programmazione del fabbisogno del personale di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449.....”* (4° comma);

Visto l'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 che dispone: *“A decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate”*;

Visto l'art. 1, comma 102, della L. 30.12.2004 n. 311, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Visto l'art. 3 comma 10 bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, ai sensi del quale il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", decreto pubblicato in Gazzetta Ufficiale in data 27.07.2018;

Rilevato che in data 21.05.2018 è stato sottoscritto il nuovo CCNL del comparto Funzioni Locali;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 144 del 01.10.2018 avente per oggetto "*Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020/2021 – Modifiche al piano occupazionale 2018 approvato con deliberazione G.C. 38 del 13.03.2018*";

Atteso che con la deliberazione di cui sopra, tra l'altro, si approvava il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2019-2021, come da prospetti allegati per farne parte integrante e sostanziale del medesimo atto;

Considerato che si rende necessario per un verso adottare il piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 da inserire all'interno del documento unico di programmazione D.U.P. 2020/2022 e per altro verso aggiornare la programmazione già approvata con la sopra richiamata deliberazione di G.C. n. 144 del 01.10.2018, al fine di prendere atto delle cessazioni di personale intervenute nel corso dell'esercizio finanziario 2018 e di quelle in programma nel corso dell'esercizio finanziario 2019;

Vista la normativa vigente in materia di assunzioni nel triennio 2019-2021;

Atteso che per il Comune di Gagliano del Capo il quadro normativo di riferimento in materia di contenimento della spesa di personale rimane:

- il comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 il quale prevede che gli enti locali sono tenuti ad assicurare 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) *abrogato*; 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;
- il comma 557-bis dell'art. 1 della Legge 296/2006 il quale prevede che al fine del predetto contenimento, 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. n. 267/2000, 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;

- il comma 557-ter dell'art. 1 della Legge 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del vincolo di cui al punto 1, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del D.L. n. 112/2008, convertito, con modificazioni, dalla L. 133/2008;
- il comma 557-quater dell'art. 1 della Legge 296/2006, comma introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, della Legge n. 114 del 2014, che testualmente recita: "Ai fini dell'applicazione del comma 557, 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 presente disposizione" (E' da intendere il triennio 2011/2013 per effetto di quanto precisato dalla Corte dei conti, Sezione Autonomie, Delibera n. 25/2014 che precisava come si tratti di un parametro fisso e immutabile, non dinamico, che non cambia nel tempo);
- l'art. 9, comma 28, della L. 122 del 2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, della legge n. 114 del 2014 e di recente dall'articolo 16, comma 1-quater, del d.l. 113/2016, convertito in legge 160/2016, il quale sinteticamente stabilisce che per gli enti locali i quali risultano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 resta fermo che la spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Preso atto che l'art. 3, comma 5, della Legge n. 114 del 2014 ha disposto l'abrogazione dell'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008, convertito dalla L. 133/2008;

Preso atto che il D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160 ha disposto l'abrogazione del comma 557 lett. a) della L. n. 296/2006;

Visto, altresì, l'art. 41, comma 2, del D.L. 66/2014, convertito con modificazioni dalla L. 89/2014, il quale testualmente dispone: *"Al fine di garantire il rispetto dei tempi di pagamento di cui all'articolo 4 del decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, le amministrazioni pubbliche di cui al comma 1, esclusi gli enti del Servizio sanitario nazionale, che, sulla base dell'attestazione di cui al medesimo comma, registrano tempi medi nei pagamenti superiori a 90 giorni nel 2014 e a 60 giorni a decorrere dal 2015, rispetto a quanto disposto dal decreto legislativo 9 ottobre 2002, n. 231, nell'anno successivo a quello di riferimento non possono 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"*;

Richiamata la [sentenza 272/2015](#), con cui la Corte Costituzionale ha dichiarato l'illegittimità costituzionale della norma sopra richiamata nella parte in cui stabiliva il divieto di procedere a qualsiasi forma di reclutamento, anche a tempo determinato, per le amministrazioni non in regola con l'indicatore dei tempi medi di pagamento, indicatore che doveva attestarsi sotto i 90 giorni nel 2014, e sotto i 60 giorni nel 2015;

Visto l'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), così come modificato dal D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 97/2017, il quale espressamente prevede: *"Le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 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 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 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 dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al*

periodo precedente e' innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 3.000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale e' innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo primo delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo e' innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilita' del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e' disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018. (14) (18)";

Visto l'art. 3, comma 5 e comma 5-quater, del D.L. 90/2014 (conv. con modif. dalla Legge n. 114/2014) il quale espressamente prevede: "5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilita' interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facolta' ad assumere e' fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 e' 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; e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facolta' assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e' abrogato. [...]"; "5-quater. 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 e' pari o inferiore al 25 per cento, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80 per cento della spesa relativa al personale di ruolo cessato dal servizio nell'anno precedente e nel limite del 100 per cento a decorrere dall'anno 2015."

Visto l'art. 1, comma 479, della Legge n. 232/2016 (cd. Legge di Bilancio 2017), così come modificato dal D.L. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 97/2017, il quale espressamente prevede: "479. Ai sensi dell'articolo 9, comma 4, della legge 24 dicembre 2012, n. 243, a decorrere dall'anno 2018, con riferimento ai risultati dell'anno precedente e a condizione del rispetto dei termini perentori di certificazione di cui ai commi 470 e 473: [...] d) per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale e' rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015, n. 208, e' innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267";

Esaminata la delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 28/SEZAUT/2015/QMIG nella parte in cui chiarisce che il riferimento "al triennio precedente" inserito nell'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015, che ha integrato l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni;

Esaminata la delibera Corte dei Conti Sezione Autonomie N. 25/SEZAUT/2017/QMIG nella parte in cui chiarisce che "i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei

predetti termini”.

Visto il D.L. 14/2017, convertito con modificazioni dalla L. 48/2017;

Visto l'art. 35 bis del D.L. n. 113/2018, convertito con modificazioni dalla L. n. 132/2018, che testualmente dispone *“Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”*;

Vista la legge n. 145 del 30/12/2018, c.d. “Legge di bilancio 2019”, in vigore dal 1° gennaio 2019 che in materia di gestione di personale, per quanto in questa sede rileva, prevede:

- a decorrere dal 2019, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del D.Lgs. n. 165/2001 (tra cui anche gli Enti Locali) procedono al reclutamento del personale secondo le modalità semplificate individuate con apposito decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, che sarà adottato entro due mesi dalla data di entrata in vigore della stessa Legge di bilancio 2019 (ovvero entro il 28/02/2019); fino alla data di entrata in vigore del predetto decreto, il reclutamento avviene secondo le modalità stabilite dalla normativa vigente (art. 1, comma 360);
- fermo restando quanto previsto dall'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, le graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 1° gennaio 2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso (commi 361 e 365); non sarà più possibile, quindi, procedere allo scorrimento delle stesse per gli idonei non vincitori;
- la validità delle graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2019 ha durata triennale, ai sensi dell'art. 35, comma 5-ter, del D.Lgs. n. 165/2001, decorrente dalla data di approvazione di ciascuna graduatoria; al fine di ripristinare gradualmente il predetto termine ordinario di validità delle graduatorie, viene delineato un periodo transitorio a partire da quelle approvate dal 1° gennaio 2010 (quelle approvate precedentemente non risultano più valide) (art. 1, comma 362, lett. g);

Visto il D.L. n. 4 del 28.01.2019, convertito con modificazioni con legge n. 26/2019, e visti in particolare gli artt. 14bis e 14ter;

Rilevato, in sintesi, che per effetto delle norme da ultimo richiamate:

- la possibilità di utilizzare i c.d. resti non utilizzati negli anni precedenti è stata estesa all'ultimo quinquennio (e non al triennio come finora accaduto);
- è stata introdotta la possibilità di procedere immediatamente alla sostituzione del personale cessato, senza dover attendere (come finora accaduto) l'anno successivo;

Richiamato da ultimo il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, ed in particolare l'art. 33 nella parte in cui introduce una modifica significativa del sistema di calcolo della capacità assunzionale dei Comuni, attraverso il superamento delle regole del turn-over, e l'introduzione di un sistema basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale; tuttavia, fino alla data che sarà definita in sede di decreto attuativo mantengono vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale (cfr a tal proposito nota di lettura Anci - Ifel al DL 30 aprile 2019, n. 34, nonché gli orientamenti espressi da autorevole dottrina sul punto);

Vista la L. 19 giugno 2019 n. 56 (c.d. “Legge Concretezza) pubblicata in G.U. n.145 del 22-6-2019;

Atteso che l'art. 3 rubricato “Misure per accelerare le assunzioni mirate e il ricambio generazionale nella pubblica amministrazione” prevede specifiche disposizioni al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, introducendo, tra l'altro, la previsione secondo la quale *“le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*;

Tenuto conto che nell'esercizio finanziario 2018 si sono verificate diverse cessazioni di personale dipendente che sviluppano una spesa utile ai fine del calcolo della capacità assunzionale come da prospetto seguente:

ANNO CESSAZIONE	PERSONALE CESSATO	SPESA CESSATI
2018	- n. 1 unità di personale Cat. B3 F.T.	- € 20.504,38
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.	- € 21.881,33
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.	- € 21.881,33
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.	- € 21.881,33
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.	- € 21.881,33
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.	- € 21.881,33
TOTALE SPESA CESSATI 2018		€ 129.911,03
BUDGET ASSUNZIONALE		€ 129.911,03

Considerato che nel corso del 2019 sono previste le seguenti ulteriori cessazioni:

ANNO CESSAZIONE	PERSONALE CESSATO	SPESA CESSATI
2018	- n. 1 unità di personale Cat. D1 F.T.;	- € 23.808,10
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.;	- € 21.881,33
	- n. 1 unità di personale Cat. C1 F.T.;	- € 21.881,33
TOTALE SPESA CESSATI 2019		€ 67.570,76
BUDGET ASSUNZIONALE		€ 67.570,76

Rilevato, quindi, che relativamente alle cessazioni intervenute nell'ultimo quinquennio 2013/2017, negli esercizi finanziari 2018 e 2019 il budget assunzionale 2019, risulta pari ad € 257.347,71 come da prospetto che segue:

CESSATI	norma	spesa cessati	percentuale sostituzione	budget assunzioni
ANNO 2013	Spazio assunzionale interamente utilizzato	/	/	/
ANNO 2014	dl 112/2010, art. 76 c 7, modificato dalla legge 114/2014	38.637,40	60%	23.182,44
ANNO 2015	dl 112/2010, art. 76 c 7, modificato dalla legge 114/2014 e succ. mod. ed int. (c. 228 L. 208/2015 come modificato da ultimo dal D.L. n. 113/2016)	38.637,40	75%	28.978,05
ANNO 2016	dl 112/2010, art. 76 c 7, modificato dalla legge 114/2014 e succ. mod. ed int. (c. 228 L. 208/2015 come modificato da ultimo dal D.L. n. 113/2016)	64.034,51	75%	48.025,88
ANNO 2017	dl 112/2010, art. 76 c 7, modificato dalla legge 114/2014 e succ. mod. ed int. (c. 228 L. 208/2015 come modificato da ultimo dal D.L. n. 113/2016 e dal D.L. 14/2017 conv. in legge 48/2017, DL 50/2017 conv. in legge 96/2017 e dalla L. 205/2017)	98.311,42	75%	73.733,56
ANNO 2018	art. , comma 5, del DL 90/2014 (conv. con modif. dalla L. 114/2014 e successive modificazioni)	129.911,03	100%	129.911,03
ANNO 2019	art. , comma 5, del DL 90/2014 (conv. con modif. dalla L. 114/2014 e successive modificazioni)	67.570,76	100%	67.570,76
TOTALE BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZABILE NEL 2019				371.401,72
BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO				84.879,64
ASSUNZIONI GIA' PROGRAMMATE SUL PIANO OCCUPAZIONALE 2018 E IN CORSO				29.174,37
RESIDUO BUDGET ASSUNZIONALE 2019				257.347,71

Specificato che il budget assunzionale utilizzato pari ad € 84.879,64 è determinato per effetto delle seguenti assunzioni effettuate nel triennio 2017/2019:

- € 41.116,99 nel corso dell'esercizio finanziario 2017 per la stabilizzazione di n. 2 lavoratori socialmente utili Cat. A assunti con contratto a tempo indeterminato e parziale per numero 20 ore settimanali; estensione oraria da n. 18 a n. 36 ore di n. 2 unità di cat. C;
- € 10.940,66 nel corso dell'esercizio finanziario 2018 per l'assunzione di un Istruttore Contabile P.T. 50%;
- € 21.881,33 nel corso dell'esercizio finanziario 2019 per l'assunzione di due Istruttori Amministrativo Sociale P.T. 50%;
- € 10.940,66 nel corso dell'esercizio finanziario 2019 per l'assunzione di un Istruttore di Vigilanza P.T. 50%;

Specificato, altresì, che sono in corso le seguenti procedure concorsuali programmate sul piano assunzionale 2018 di cui alla deliberazione G.C. 144/2018 per una spesa complessiva pari ad € 29.174,37 così suddivisa:

- € 18.233,71 procedura in corso per l'assunzione di un Istruttore Tecnico P.T. 83,33%;
- € 10.940,66 procedura in corso per l'assunzione di un Istruttore Amministrativo Contabile P.T. 50%;

Visto l'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018 il quale espressamente prevede che *“Fermo restando quanto previsto dai commi 557-quater e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, per i comuni privi di posizioni dirigenziali, il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, non si applica al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa di cui agli articoli 13 e seguenti del contratto collettivo nazionale di lavoro (CCNL) relativo al personale del comparto funzioni locali - Triennio 2016-2018, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e l'eventuale maggiore valore delle medesime retribuzioni successivamente stabilito dagli enti ai sensi dell'articolo 15, commi 2 e 3, del*

medesimo CCNL, attribuito a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse che possono essere destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato che sono contestualmente ridotte del corrispondente valore finanziario”;

Vista la deliberazione G.C. n. 82 del 21.05.2019 per oggetto “Regolamento disciplinante il conferimento, la revoca e la graduazione delle posizioni organizzative” ed, in particolare, l’art. 10, comma 11, il quale espressamente prevede la possibilità, in fase di prima applicazione, di procedere con il conferimento della titolarità della posizione in assenza della definizione del valore dell’indennità di posizione;

Dato atto che il Nucleo Interno di Valutazione, sulla base delle funzioni e dei procedimenti assegnati ad ogni settore con deliberazione di Giunta Comunale n. 83 del 21.05.2019 ha provveduto a graduare ciascuna funzione assegnata alle varie macro aree in cui si articola la struttura organizzativa dell’Ente e a determinare, pertanto, il valore delle posizioni organizzative;

Visto a tal uopo il verbale n. 1 del 12.07.2019 del Nucleo Interno di Valutazione trasmesso al Sindaco con prot. n. 4441 del 12.07.2019 depositato agli atti dell’Ufficio Personale, dal quale si evidenzia un differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e il maggiore valore delle medesime retribuzioni in applicazione del nuovo sistema di pesatura;

Ritenuto opportuno applicare la disposizione in precedenza citata e per l’effetto destinare la quota di € 5.000,00 dello spazio assunzionale disponibile al finanziamento di parte del differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e il maggiore valore delle medesime retribuzioni riconosciuto in applicazione del nuovo sistema di pesatura;

Preso atto, quindi, che il budget assunzionale 2019 disponibile risulta pari ad € 252.347,71;

Considerato, pertanto, che si rende necessario aggiornare il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2020 approvato con deliberazione G.C. n. 144 del 01.10.2018 al fine di tener conto del quadro normativo sopravvenuto e delle cessazioni di personale verificatesi nel corso dell’esercizio finanziario 2018 e di quelle in programma nell’esercizio finanziario in corso;

Considerati i fabbisogni di personale necessari per l’assolvimento dei compiti istituzionali dell’Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell’Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Preso atto della nota prot. n. 4641 del 22.07.2019 con la quale la Dott.ssa Serravezza Maria Antonietta, inquadrata con rapporto di lavoro a tempo determinato ex art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e già responsabile del Settore Economico Finanziario, comunica le dimissioni a far data dal 31.08.2019;

Preso atto, altresì, della volontà espressa dalla Dott.ssa Venneri Marcella, inquadrata con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale e già responsabile del Settore Amministrativo, di non voler ulteriormente prorogare il rapporto di lavoro in essere, la cui scadenza è prevista in data 30.09.2019;

Considerato, pertanto, che a breve si renderanno vacanti due posizioni apicali strategiche e che non vi sono i tempi per garantirne la copertura mediante una ordinaria procedura concorsuale, motivo per cui si rende necessario individuare delle soluzioni organizzative percorribili per dotare l’Ente delle necessarie professionalità;

Rilevato che:

- negli ultimi anni presso il comune di Gagliano del Capo si è verificata la contestuale cessazione di numerosi rapporti di lavoro a tempo indeterminato che hanno interessato soprattutto le posizioni apicali (nel periodo 2014/2018 si sono registrate 18 cessazioni e altre 3 sono previste nel corso del corrente esercizio).
- attualmente delle sei posizioni apicali solo una risulta di ruolo mentre le altre risultano assunte con rapporti di lavoro di natura flessibile;

- nell'ultimo anno sono state avviate diverse procedure concorsuali (in particolare è stato avviato e concluso il concorso per Istruttore Amministrativo Sociale, avviato e concluso il concorso per Istruttore Tecnico, risulta in corso il concorso per Istruttore Amministrativo Contabile per il quale si sono svolte le prove scritte), ma che risulta difficoltoso pensare di avviarne di ulteriori nell'immediato. Tale difficoltà nasce principalmente dalla mancanza di un Ufficio Personale strutturato che possa garantire la regolare gestione di una ordinaria procedura concorsuale; si pensi che presso il Settore Amministrativo – Ufficio Personale risultano attualmente in servizio una categoria D (responsabile del settore) e una categoria C entrambe con rapporto di lavoro a tempo determinato la cui cessazione risulta imminente, anche per quanto in precedenza evidenziato;

Visto il D.L. 101/2013, convertito con modificazioni con L. 125/2013, il cui art. 1, comma 4, modifica parzialmente l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001 stabilendo il principio per cui il ricorso a qualunque forma di contratto diverso dal classico schema del contratto di lavoro subordinato a tempo indeterminato sia ipotizzabile nelle limitate ipotesi in cui ciò risulti necessario "per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale";

Visto il quadro testé descritto, risulta doveroso, oltre che necessario, al fine di garantire la gestione ordinaria dei flussi procedurali, l'erogazione dei servizi indispensabili ed il rispetto della normativa vigente in materia di pubblico impiego, programmare alcune delle assunzioni previste nell'allegato piano occupazionale non mediante l'ordinaria procedura concorsuale, ma facendo ricorso ad ulteriori procedure assunzionali disciplinate dall'ordinamento giuridico che garantiscono un'immediata copertura di quelle posizioni che a breve si renderanno vacanti e per le quali si ritiene urgente e non procrastinabile la relativa copertura;

Ritenuto, quindi, di modificare il programma triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 nonché di approvare il programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, affinché il Responsabile dell'Ufficio Personale possa procedere, secondo gli indirizzi ivi determinati e utilizzando di volta in volta la procedura di reclutamento ivi indicata, alle assunzioni programmate;

Considerato che relativamente alle assunzioni programmate dovrà procedersi secondo le modalità di reclutamento previste nei documenti allegati (ALL. B) specificando che preliminarmente dovrà farsi ricorso, tramite scorrimento, alle proprie graduatorie vigenti, se esistenti;

Ritenuto opportuno autorizzare sin d'ora:

- in riferimento alle assunzioni per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile Cat. D1 e di Istruttore di Vigilanza Cat. C1 P.T. (18 ore settimanali) l'utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato di altre amministrazioni del comparto con la procedura di cui al punto 10 dell'art. 54 quater della disciplina regolamentare approvata con deliberazione di G.C. n. 70/2017 e successivamente modificata con deliberazione G.C. n. 112 del 04.06.2019;
- in riferimento all'assunzione per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D1 il ricorso alla procedura di stabilizzazione prevista e disciplinata dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 verificando preliminarmente la ricorrenza dei presupposti previsti dalla citata norma in capo al personale assunto da questo Ente con rapporti di lavoro di natura flessibile e per il medesimo profilo professionale; in subordine, nel caso in cui la procedura di stabilizzazione dovesse andare deserta, di autorizzare l'utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato di altre amministrazioni del comparto con la procedura di cui al punto 10 dell'art. 54 quater della disciplina regolamentare approvata con deliberazione di G.C. n. 70/2017 e successivamente modificata con deliberazione G.C. n. 112 del 04.06.2019;
- lo scorrimento della propria graduatoria approvata con determinazione Reg. Gen. N. 147 del 12.04.2019 per il profilo professionale di Istruttore Amministrativo Sociale Cat. C1 per la copertura di un posto di identico profilo che si renderà vacante e disponibile nel corso del corrente esercizio, previa verifica dei presupposti previsti dalla normativa vigente;

Vista la Circolare del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3/2017 per oggetto "Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato";

Vista la Circolare del Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 1/2018 per oggetto *“Legge di bilancio 2018 -integrazioni alla circolare del 23 novembre 2017, n. 3 “Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell’esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”;*

Visto l’art. 91 comma 4, del D.Lgs. 267/2000 il quale testualmente dispone che *“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”;*

Rilevato che l'utilizzazione tramite scorrimento di proprie graduatorie a tempo indeterminato risulta opportuno in considerazione delle difficoltà connesse alla gestione dei relativi procedimenti, delle ridotte dimensioni dell’organico comunale, nonché per via della necessità di ridurre i tempi per l’immissione in servizio del personale che si intende assumere;

Specificato, tuttavia, che prima di procedere allo scorrimento di proprie o altrui graduatorie a tempo indeterminato dovrà procedersi alla preliminare verifica dei presupposti legittimanti alla luce del quadro normativo e giurisprudenziale tempo per tempo vigente;

Rilevato che la Giunta Comunale si riserva la facoltà di autorizzare con proprio separato atto l'utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato di altre amministrazioni in riferimento ad altri profili professionali qualora ciò dovesse valutarsi opportuno in considerazione dell’assenza di una propria graduatoria per il medesimo profilo, dei numerosi concorsi programmati e della necessità di garantire in tempi rapidi la funzionalità degli uffici comunali maggiormente carenti di personale;

Ritenuto, altresì, opportuno:

- in riferimento alle procedure concorsuali ancora da avviarsi di avvalersi della facoltà introdotta dall’art. 3 della L. 19 giugno 2019 n. 56 (c.d. “Legge Concretezza) pubblicata in G.U. n.145 del 22-6-2019, autorizzando il Responsabile dell’Ufficio Personale a procedere con le relative assunzioni senza il previo svolgimento delle procedure previste dall’articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;
- formulare atto di indirizzo al Responsabile dell’Ufficio Personale affinché dia immediatamente corso alle procedure assunzionali programmate per l’anno 2019, con particolare riferimento ai profili di Istruttore Direttivo Amministrativo, Istruttore Direttivo Contabile e Istruttore Direttivo Tecnico, specificando in riferimento a tale ultima assunzione che il relativo bando dovrà avere per oggetto due posti con assunzioni programmate una nel 2019 e l’altra nel 2020;

Visto l’aggiornato programma triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2019/2021 nonché il programma triennale del fabbisogno di personale 2020-2022, che si riporta in allegato sub B alla presente deliberazione;

Rilevato:

- che, per effetto delle modifiche apportate dal D.Lgs. 75/2017, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- che per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013;
- che nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati. Sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti vacanti nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

Atteso, pertanto, che nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le

risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente. La somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

Rilevato che per il Comune di Gagliano del Capo la spesa potenziale massima, ovvero il limite imposto dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (spesa media triennio 2011/2013) è pari a € 1.043.107,99;

Rilevato che la somma della spesa per il personale in servizio con la spesa connessa alle facoltà assunzionali è comunque inferiore alla spesa potenziale massima per come sopra definita come attestato dal Responsabile del Servizio Finanziario nel documento allegato sub A;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente (allegato C);

Rilevato che, al fine di ottemperare alle norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68, questo Ente è tenuto ad assumere n. 1 lavoratore/i ai fini della copertura della quota di riserva, in deroga ai vigenti divieti di nuove assunzioni, anche nel caso di situazione di soprannumerarietà, come previsto dall'art. 7, comma 6, del D. L. n. 101/2013, convertito in L. n. 125/2013;

Considerato, quindi, che tali assunzioni non rientrano tra le quote assunzionali, né nel calcolo del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;

Considerato, quindi, che l'Amministrazione Comunale, per l'anno 2019:

- dovrà sostenere una spesa per il personale (retribuzioni lorde con trattamento fisso ed accessorio, oneri riflessi, IRAP, assegni per il nucleo familiare, buoni pasto, spese per incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110 Tuel) non superiore a quella media sostenuta nel triennio 2011/2013;
- fermo restando il rispetto dei limiti di cui al punto precedente, dovrà garantire che la spesa complessiva per rapporti di lavoro flessibile non sia superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 per come determinata con deliberazione di G.C. n. 37 del 7.03.2017;

Preso atto, alla luce delle su esposte considerazioni, dell'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario (allegata sub "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale), dalla quale emerge che:

- questo Ente per l'anno 2018 ha rispettato i limiti in materia di pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato nei termini previsti;
- l'attuale gestione provvisoria 2019 è orientata al rispetto degli equilibri di bilancio ai sensi dell'articolo 1, commi da 819 a 830, della legge 30 dicembre 2018, n. 145;
- la spesa del personale 2018 è risultata inferiore rispetto a quella media sostenuta nel corso del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006;
- la spesa del personale nel corso del corrente esercizio finanziario sarà inferiore rispetto a quella media sostenuta nel corso del triennio 2011/2013, ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006;
- nell'anno 2019 la spesa complessiva per il lavoro flessibile sarà inferiore alla spesa per come determinata con deliberazione di G.C. n. 37 del 7.03.2017;
- il comune ha da tempo attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio preventivo 2019/2021 in data 09.04.2019 con deliberazione del Consiglio Comunale n. 14;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato con deliberazione G.C. n. 100 del 07/06/2019 lo schema di conto consuntivo 2018 ed è in corso la procedura per la definitiva approvazione del Consiglio Comunale;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti dalla citata disposizione;
- con deliberazione G.C. n. 105 del 25.06.2019 è stata attestata l'assenza di personale in eccedenza;
- con deliberazione G.C. n. 94 del 04.06.2019 è stato approvato il Piano della Performance 2019/2021;
- non risultano crediti nei confronti della PA da certificare;
- l'Ente non è beneficiario di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di

solidarietà ai sensi del comma 508 della legge n. 232/2016;

Considerato che per la programmazione delle assunzioni flessibili la spesa di riferimento risulta essere quella determinata con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 7/3/2017;

Ritenuto di prevedere nel corso del corrente esercizio finanziario e nel triennio 2020/2022 il ricorso a rapporti di lavoro di natura flessibile per come dettagliati nel documento allegato sub D a cui si rinvia per completezza;

Specificato, altresì, che il Comune di Gagliano del Capo valuterà la possibilità di ricorrere nel corso del triennio all'istituto della c.d. mobilità volontaria ex art. 30 del D.Lgs. 165/2001 non come atto prodromico ad una assunzione, ma come procedura autonoma di reclutamento;

Ritenuto che il predetto programma assunzionale assume carattere strategico ed imprescindibile al fine di garantire la funzionalità degli uffici e dei servizi interni ed esterni e conservare gli standard minimi di efficienza, efficacia e buon andamento dell'Ente, nel rispetto delle norme inderogabili di Legge;

Richiamato il quadro normativo di riferimento in materia di contenimento della spesa di personale di cui si è dato atto in precedenza;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 09 in data 25.01.1999 e ss.mm.ii., con la quale è stato approvato il Regolamento Comunale sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi;

Visto il Regolamento per la disciplina delle modalità di assunzione all'impiego approvato con deliberazione G.C. n. 83 del 06.05.2014;

Dato atto:

- che questo ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2020-2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta Comunale n. 45 in data 22.03.2017, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2017/2019 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Visto in proposito il parere del revisore dott. A. Testini rilasciato in data 15.07.2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale 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;

Precisato che prima di procedere all'instaurazione di ogni rapporto di lavoro dovrà verificarsi il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerata la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno

di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento è stata fornita la prescritta informazione alle Organizzazioni sindacali con nota pec in data 15.07.2019, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Visto che il responsabile del Servizio competente, mediante la sottoscrizione del parere di regolarità tecnica suesteso, ha attestato la regolarità tecnico – amministrativa ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) della presente proposta di deliberazione;

Rilevato che la presente deliberazione comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente e che pertanto è necessario acquisire il parere del Responsabile del Servizio Finanziario ai sensi dell'art. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (TUEL);

Visto che, il responsabile del Servizio Finanziario mediante la sottoscrizione del parere di regolarità contabile suesteso, ha attestato la regolarità contabile ai sensi degli artt. 49 e 147-bis del D.Lgs. n. 267/2000 (T.U.E.L.) della presente proposta di deliberazione;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto il D.Lgs. 165/2001;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

A votazione unanime e palese

DELIBERA

di dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del dispositivo della presente deliberazione;

di prendere atto dell'attestazione del Responsabile del Servizio Finanziario, allegata sub "A" al presente atto quale parte integrante e sostanziale;

di prendere atto del parere favorevole del Revisore dei Conti rilasciato in data 15.07.2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale 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;

di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, le modifiche al piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021 ed il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021 che si allega sub "B" quale parte integrante e sostanziale, il quale riporta le procedure di reclutamento che verranno seguite per le relative assunzioni;

di specificare che le procedure assunzionali dovranno svolgersi nel rispetto della tempistica prevista nell'allegato sub "B" e che l'assunzione in servizio rimane subordinata al rispetto delle condizioni previste dalla normativa vigente da accertarsi preliminarmente alla stipulazione del contratto di lavoro;

di autorizzare sin d'ora

- in riferimento alle assunzioni per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Contabile Cat. D1 e di Istruttore di Vigilanza Cat. C1 P.T. (18 ore settimanali) l'utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato di altre amministrazioni del comparto con la procedura di cui al punto 10 dell'art. 54 quater della disciplina regolamentare approvata con deliberazione di G.C. n. 70/2017 e

- successivamente modificata con deliberazione G.C. n. 112 del 04.06.2019;
- in riferimento all'assunzione per il profilo professionale di Istruttore Direttivo Amministrativo Cat. D1 il ricorso alla procedura di stabilizzazione prevista e disciplinata dall'art. 20, comma 1, del D.Lgs. 75/2017 verificando preliminarmente la ricorrenza dei presupposti previsti dalla citata norma in capo al personale assunto da questo Ente con rapporti di lavoro di natura flessibile e per il medesimo profilo professionale; in subordine, nel caso in cui la procedura di stabilizzazione dovesse andare deserta, di autorizzare per il medesimo profilo l'utilizzo di graduatorie a tempo indeterminato di altre amministrazioni del comparto con la procedura di cui al punto 10 dell'art. 54 quater della disciplina regolamentare approvata con deliberazione di G.C. n. 70/2017 e successivamente modificata con deliberazione G.C. n. 112 del 04.06.2019;
- lo scorrimento della propria graduatoria approvata con determinazione Reg. Gen. N. 147 del 12.04.2019 per il profilo professionale di Istruttore Amministrativo Sociale Cat. C1 per la copertura di un posto di identico profilo che si renderà vacante e disponibile nel corso del corrente esercizio, previa verifica dei presupposti previsti dalla normativa e dalla giurisprudenza tempo per tempo vigente;

di riservarsi la facoltà di autorizzare con proprio separato atto l'utilizzazione di graduatorie a tempo indeterminato di altre amministrazioni in riferimento ad altri profili professionali qualora ciò dovesse valutarsi opportuno in considerazione dell'assenza di una propria graduatoria per il medesimo profilo, dei numerosi concorsi programmati e della necessità di garantire in tempi rapidi la funzionalità degli uffici comunali maggiormente carenti di personale;

di autorizzare in riferimento alle procedure concorsuali ancora da avviarsi l'esercizio della facoltà introdotta dall'art. 3 della L. 19 giugno 2019 n. 56 (c.d. "Legge Concretezza") e per l'effetto a procedere senza il previo svolgimento delle procedure di cui all'articolo 30 del D.Lgs. n. 165/2001;

di formulare atto di indirizzo al Responsabile dell'Ufficio Personale affinché dia immediatamente corso alle procedure assunzionali programmate per l'anno 2019, con particolare riferimento ai profili di Istruttore Direttivo Amministrativo, Istruttore Direttivo Contabile e Istruttore Direttivo Tecnico, specificando in riferimento a tale ultima assunzione che il relativo bando dovrà avere per oggetto due posti con assunzioni programmate una nel 2019 e l'altra nel 2020;

di destinare, in applicazione dell'art. 11-bis, comma 2, del D.L. 135/2018, la quota di € 5.000,00 dello spazio assunzionale disponibile al finanziamento di parte del differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del predetto CCNL e il maggiore valore delle medesime retribuzioni riconosciuto in applicazione del nuovo sistema di pesatura;

di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, che si allega sub C quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

di dare atto che nel corso del corrente esercizio finanziario e nel triennio 2019/2021 si farà ricorso a rapporti di lavoro di natura flessibile secondo quanto dettagliato nel documento allegato sub D quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione, autorizzando sin d'ora l'adozione di ogni atto consequenziale per dar corso a quanto ivi previsto;

di dare atto che:

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90;

di specificare che il Comune di Gagliano del Capo valuterà la possibilità di ricorrere nel corso del triennio all'istituto della c.d. mobilità volontaria ex art. 30, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 non come atto prodromico ad una assunzione, ma come procedura autonoma di reclutamento;

di riservarsi la facoltà di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni rispetto al triennio di riferimento;

di demandare all'Ufficio Personale l'adozione degli atti necessari per dare concreta attuazione alla presente deliberazione, nonché la sua pubblicazione sul sito web del Comune, nell'apposito spazio dedicato della Sezione 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.;

di demandare al Responsabile del Settore Vigilanza – Suap la gestione delle procedure concorsuali a tempo indeterminato e determinato previste nel proprio Settore;

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;

di disporre che in base al principio contabile n. 1 approvato dall'Osservatorio per la finanza e la contabilità degli enti locali, il presente atto troverà rappresentazione nel Documento Unico di Programmazione 2020/2022;

Successivamente, con votazione unanime e favorevole, il presente atto viene dichiarato immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, c. 4), del D.Lgs. 18-08-2000, n. 267.

Il presente verbale viene letto, confermato e sottoscritto.

Il Presidente
Dr. Carlo NESCA

Il Segretario Generale
Dr. Lorenzo LEO

RELATA DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che copia della presente deliberazione viene affissa all'Albo Pretorio Informatico del Comune dal _____ 06/08/2019 _____ al _____ 21/08/2019 _____ ai sensi dell'Art.124 c.1 - D.Lgs.18/8/2000, N°267.

Gagliano del Capo, 06/08/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Lorenzo LEO

Copia conforme all'originale.

Il Segretario Comunale
Dr. Lorenzo LEO

INVIO DELLA DELIBERAZIONE

La presente deliberazione è stata comunicata ai capigruppo consiliari (Art.125 - D.Lgs.18/8/2000, N°267), nota N. _____ del _____.

[] (Art.135 del - D.Lgs. 18/8/2000, N°267)

ESECUTIVITA' DELLA DELIBERAZIONE

[] Decorrenza gg. 10 dall'inizio della pubblicazione
(Art. 134, c.3 - D.Lgs. 18/08/2000, N. 267)

[X] Dichiarazione di immediata eseguibilità. (Art. 134, c. 4 - D.Lgs. 18/08/2000, n. 267/2000.

Gagliano del Capo, Li _____

IL SEGRETARIO GENERALE
Dr. Lorenzo LEO
