PROPOSTA 3° SETTORE
N° 16 DEL 28.08.2019.

COMUNE DI SCIACCA
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 138 del 04/09/2019

Oggetto:	Dotazione Organica - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021" - Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex LSU".

L'anno duemiladiciannove, il giorno Quattro del mese di Settembre, alle ore 14.00 e seguenti, in Sciacca, nel Palazzo Municipale, a seguito di convocazione del Sindaco, si è riunita la Giunta Comunale nelle seguenti persone:

Valenti Francesca:	Francesca Valenti	Sindaco
Mondino Gisella:	Gisella Mondino	Vice-Sindaco
Segreto Calogero:		Assessore
Leonte Fabio:	Leonte	Assessore
Brunetto Carmelo:	ASSENTE	Assessore
Caracappa Accursio:		Assessore

Assume la Presidenza il Sindaco Avv. Francesca Valenti il quale, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale alla trattazione della proposta in oggetto.

Partecipa alla seduta il Segretario Generale D.ssa Alessandra Melania La Spina.

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: Dotazione Organica - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021" - Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex LSU".

PREMESSO che:

- i co.2, art.6 del D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs.75/2017, stabilisce che "*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 di personale...*";
- il co.1, art.39, L.449/97 dispone 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 di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482*";
- il co.1 dell'art.91, D.Lgs.267/00, dispone che: "*gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68* (disabili e categorie protette), *finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*";
- ai sensi degli artt.3 e 18 co.2, L.68/99, il Comune di Sciacca dovrebbe avere in servizio un minimo di 11+2 assunzioni obbligatorie mentre attualmente risultano in ruolo rispettivamente 18+3 unità, rispettando ampiamente, per il triennio 2019-2021, l'onere delle assunzioni obbligatorie (lavoratori disabili o appartenenti a categorie protette), così come risulta dal prospetto informativo online trasmesso al MINISTERO DEL LAVORO E DELLE POLITICHE SOCIALI
- a norma dell'art.1, comma 102, L.30/12/2004, n. 311, "*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'elenco1 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*";
- il co.6, art.6, D.Lgs.165/01, dispone che "*Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale*";

VERIFICATO che,

- con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 19 del 04.02.2019, è stato accertato che l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazione di eccedenza di personale e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art.33 del D.Lgs.165/01;
- l'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs.198/06) prevede che "*i comuni predispongono piani di azioni positive*" con durata triennale a cui il Comune di Sciacca ha adempiuto con la Deliberazione della Giunta Comunale n.50 del 19.04.2018 (Piano delle Azioni Positive - Triennio 2018/2020) venendo meno pertanto la sanzione prevista dallo stesso art.48 secondo cui "*in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, D.Lgs.165/01*" (divieto di assunzione);

PRESO ATTO che,

- il co.5, art.89, D.Lgs.267/00 stabilisce che "*Gli enti locali...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*";
- il co.3, art.6, D.Lgs.165/01 prevede che "*In sede di definizione del piano di cui al comma 2* (PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE) *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'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della*

medesima e di quanto previsto dall'articolo 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";

- il nuovo art.6, D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art.4, D.Lgs.75/2017) e le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA (Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne - Succ 1477), hanno previsto il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica dove, mentre prima rappresentava un "contenitore rigido" da cui partire per definire il PTFP, secondo una logica di mera sostituzione dei cessati, adesso si pone quale strumento strategico (rimodulabile annualmente sia sul piano qualitativo che quantitativo, rispondente ai propri fabbisogni e garantendone la neutralità finanziaria) per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, avendo come limite la cosiddetta "spesa potenziale massima";

che pertanto, la Dotazione Organica del Comune di Sciacca, così costituita (pari al costo a regime dei dipendenti in servizio a cui aggiungere il costo del personale assumibile, ovvero quello che si prevede di assumere nel piano triennale dei fabbisogni (come da Direttiva 4502/GB del 13.08.2019 di seguito riportata) e con una "spesa potenziale massima" non superiore alla media 2011-2013, ex art.1, co.557-quater, L.296/06), tenendo conto anche della stabilizzazione di tutto il personale precario di cui agli Allegati 3,4,5 e 6, è così composta:

PROFILI PROFESSIONALE	CAT. GIUR.	Dotaz.Organ. PTFP2016 Del.G.C.102/2016*		PERSONALE IN SERVIZIO AL 28.08.2019		PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONE DIRETTIVA 4502/Gab del 13.08.2019			
		FULL TIME	TEMPO PART-TIME	FULL TIME	TEMPO DETERM. PART-TIME	2019	Stabilizzazione	2020	2021
DIRIGENTE	DIR	7	0	6	0				
FUNZIONARIO TECNICO	D3	11	0	6	0				
FUNZIONARIO AMM.VO/CONT	D3	2	0	2	0				
FUNZIONARIO AMM.VO AVVOCATO	D3	1	0	1	0				
FUNZIONARIO SOCIO CULTURALE	D3	1	0	1	0	1			
ISTRUTTORE DIR. TECNICO	D	8	1	5	1	2	1	2	2
ISTRUTTORE DIR. AMM.VO/CONT	D	16	0	13	0			2	1
ISTRUTTORE DIR. DI VIGILANZA	D	4	0	4	0			1	
ISTRUTTORE DIRETTIVO GEOLOGO	D	0	0	0	0				
ISTRUTTORE DIR. SOCIO CULT	D	3	0	3	0				
ISTRUTTORE DIR. AVVOCATO	D					1			
ISTRUTTORE TECNICO	C	11	2	8	2	2	2	1	
ISTRUTTORE AMM.VO/CONT	C	48	11	38	11	3	11	3	2
ISTRUTTORE INFORMATICO	C	1	0	1	0				
ADDETTO STAMPA	C	1	0	1	0				
AGENTE DI POLIZIA MUNICIPALE	C	27	0	27	0	3		2	1
COLLABORATORE INFORMATICO	B3	4	0	4	0				
ESECUTORE SPECIALIZZ.	B	47	13	42	7		7		
OPERATORE GENERICO	A	22	116	19	106		106		
AUTISTA	A	1	0	1	0				
		215	**143**	182	127	**12**	**127**	**11**	**6**

*Dotazione Organica con spesa non superiore alla media 2011-2013 (ex art.1, co.557-quater, L. 296/06)
10.251.526,69 (spesa 2016) 10.644.808,52 (spesa media 2011-2013)

al 28.03.2019	182
Nuove Assunzioni FT	29
Stabilizzazioni PT	127
TOTALE	338

PENSIONANDI TRIENNIO 2019-2020 28

TOTALE Dotazione Organica	310

ACCERTATO,

- che, il co.2, art.33, D.L. 34/2019 (Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria) ha introdotto nuove modalità di calcolo delle capacità assuzionali prevedendo che *"i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilita' stanziato in bilancio di previsione"*. subordinando tuttavia l'entrata in vigore all'emanazione di un decreto del Ministro della pubblica amministrazione, rimanendo in vigore le attuali regole sulla quantificazione della capacità assunzionale e facendo salve le assunzioni scaturenti da procedure avviate precedentemente alla sua emanazione;

- che, l'obiettivo del "saldo non negativo" dell'anno precedente non costituisce più condizione necessaria per l'assunzione di personale, così come previsto dal co.823, art.1, L.145/2018 *"A decorrere dall'anno 2019, cessano di avere applicazione i commi 465 e 466, da 468 a 482, da 485 a 493, 502 e da 505 a 509 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232, i commi da 787 a 790 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2017, n. 205, e l'articolo 6-bis del decreto-legge 20 giugno 2017, n. 91, convertito, con modificazioni, dalla legge 3 agosto 2017, n. 123.";*

- che, sempre ai sensi di quanto previsto dal co.823, art.1, L.145/2018, secondo cui *"Con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018 restano fermi, per gli enti locali, gli obblighi di monitoraggio e di certificazione di cui ai commi da 469 a 474 del citato articolo 1 della legge n. 232 del 2016"* e, dalla comunicazione trasmessa dal Dirigente Responsabile del II Settore "Finanze e Tributi" con prot. n. 0020553 del 27.06.2019 (acquisita agli atti d'ufficio) risulta la certificazione del rispetto del pareggio di bilancio 2018 nonché il monitoraggio trasmesso in data 27.03.2019 al Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, venendo meno la sanzione prevista dal co.470, art.1, L.232/2016 secondo cui *"Nel caso in cui la certificazione, sebbene in ritardo, sia trasmessa entro il successivo 30 maggio e attesti il conseguimento dell'obiettivo di saldo di cui al comma 466, si applicano, nei dodici mesi successivi al ritardato invio, le sole disposizioni di cui al comma 475, lettera e), limitatamente alle assunzioni di personale a tempo indeterminato"* (comma 475 let.e: *"nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto);*

- che, dalla certificazione trasmessa dal Dirigente Responsabile del II Settore "Finanze e Tributi", prot.334/SE del 25.01.2019, relativamente alla piattaforma telematica per la certificazione dei crediti in relazione all'art.9, co.3-bis, D.L.185/2008, come modificato dal co.2, art.27, D.L.66/2014 "risultano comunicate periodicamente le informazioni inerenti la ricezione e la rilevazione sui propri sistemi contabili delle fatture o richieste equivalenti";

- ai sensi dell'art. 9, co.1-quinquies, del D.L.113/2016, *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,* ***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, fino a quando non abbiano adempiuto..."* e pertanto

prima di effettuare le assunzione, tali adempimenti saranno certificati dal Dirigente Responsabile del Settore Finanziario;

RICHIAMATO il vigente impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli di assunzione di personale, ed in particolare, l'art.1, L. 296/06, come da ultimo modificato dal D.L. 90/2014, i cui seguenti commi stabiliscono:

- *557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, **gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale**, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, **con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali**, 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) abrogata;

  *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 organici;*

  *c) **contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa**, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

- *557-bis. Ai fini dell'applicazione del 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 decreto legislativo 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.*

- *557-ter. **In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto (di assunzione)** di cui all'art.76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133.*

- *557-quater. **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.*

VISTE, in sede di interpretazione del co. 557 di cui sopra, le seguenti deliberazioni della Corte di Conti Sezione Autonomie:

- la deliberazione 21/2014 con cui si è stabilito che, **il valore *"medio del triennio precedente"*, viene cristallizzato** al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della norma, ovvero **2011-2013** che è da intendersi quale parametro temporale fisso e immutabile e non più quale parametro dinamico, com'era in precedenza (riduzione della spesa rispetto all'anno precedente);

- la deliberazione n. 16/2016, con cui, interpellata dalle Sezioni Regionali della Lombardia e del Veneto (deliberazioni n.78/2016/QMIG, n.82/2016/QMIG, n.97/2016/QMIG, n.101/2016/QMIG e n.246/2016/QMIG), **ha confermato la vigenza e la cogenza delle disposizioni dettate dall'art.1, co.557 e ss., L.296/06**, in materia di riduzione delle spese di personale;

- la stessa deliberazione n. 16/2016, con cui la Corte ha ribadito che **permane**, a carico degli enti territoriali, **l'obbligo di riduzione della spesa del personale** di cui all'art.1, co.557, L. 296/06 e che, il parametro **individuato dal co.557-quater, è da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013**;

ACCERTATO, dal prospetto contabile **(Allegato 1)** trasmesso dal Dirigente Responsabile del II Settore "Finanze e Tributi" che, la previsione di "Spesa Personale 2019" risulta in riduzione di **€ 1.004.412,07** rispetto al valore medio del triennio 2011-2013, costituendo esso un tetto di spesa non superabile al fine di garantire la riduzione della spesa complessiva;

VERIFICATO che, per ciò che attiene la normativa relativa alle assunzioni a tempo indeterminato, l'art.3, co.5 e co.5-sexies, D.L. 90/14 (modificato con l'art.4, co.3, D.L. 78/15 e con l'art. 14-bis, comma 1, lettera b, D.L.4/2019) prevede che:

- *co.5 "A decorrere dall'anno 2014* ***è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque 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 quinquennio precedente****. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato* (Rapporto spese correnti/Spese personale)";
- *5-sexies "****Per il triennio 2019-2021****, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e* ***gli enti locali possono computare****, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità,* ***sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità,*** *fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".*

VAGLIATO l'indirizzo della Corte di Conti Sezione Autonomie con cui, nella deliberazione n. 28 del 14.09.2015, ha chiarito che **il riferimento "al triennio precedente" (adesso quinquiennio) è da intendersi in senso dinamico,** con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, **rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni** nonché, con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, **il budget assunzionale** di cui all'art. 3, comma 5-quater, del D.L.90/2014 **va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità;**

PRESO ATTO della deliberazione n. 25/2017, del 14.11.207 con cui la Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti pone fine al dubbio interpretativo sulle modalità di calcolo dei "resti assunzionali" fornendo i seguenti principi di diritto:

1. *la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*
2. *la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*
3. ***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* **(oggi quinquennio)** *alla maturazione.* ***Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini";***

CONSIDERATO che, ai sensi della Circolare del D.F.P. 111786 del 22.02.2011 e della Circolare della R.G.S. 12/2016, nel calcolo delle capacità assunzionali si deve tener conto della quota di **risparmio registrato nel Fondo Decentrato** a seguito del taglio ex art.9, co.2-bis, L.122/2010 e che, per il Comune di Sciacca è calcolato in **€ 83.885,29** nell'**anno 2014**;

CONSIDERATO che, ai fini del **calcolo delle capacità assunzionali 2014 (cessazioni 2013),** per gli Enti già assoggettati al patto di stabilità, poteva essere utilizzato il 60% dei risparmi delle cessazioni del 2013;

CONSIDERATO che, ai fini del **calcolo delle capacità assunzionali 2015 (cessazioni 2014)** per gli Enti già assoggettati al patto di stabilità, poteva essere utilizzato il 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014;

CONSIDERATO che, ai fini del **calcolo delle capacità assunzionali 2016 (cessazioni 2015)** per gli Enti già assoggettati al patto di stabilità, poteva essere utilizzato il 25% dei risparmi delle cessazioni del 2015;

CONSIDERATO che, ai fini del **calcolo delle capacità assunzionali 2017 (cessazioni 2016)** la Legge di Stabilità 2016 (L.208/2015 "Disposizioni per la formazione del bilancio annuale e pluriennale dello Stato"), al co.228, art.1, prevede per il 2016 che:

- *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...**";*

CONSIDERATO che, **calcolo delle capacità assunzionali 2018 (cessazioni 2017),**

- il co.228, art.1, L.208/2015, come modificato dal co.2, art.22, del D.L. 50/2017, prevede migliori condizioni (possibilità di utilizzare il 75% della capacità assunzionale per gli anni 2017-2018) qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica previsto per gli enti in condizioni di dissesto (D.M. 10 aprile 2017);
- dai dati Istat la popolazione del Comune di Sciacca, al 31.12.2018, risulta di 40.322 abitanti;
- ai sensi del D.M. 10 aprile 2017 (che disciplina il rapporto medio tra dipendenti-popolazione per classe demografica per gli enti in condizioni di dissesto) il Comune di Sciacca è individuabile nella classe demografica tra i 20.000 e i 59.999 abitanti, con un rapporto che dovrebbe essere pari a 1/146;
- il Comune di Sciacca, con 191 dipendenti in servizio al 01.04.2018 e 40.322 abitanti, risulta con un rapporto dipendenti/popolazione inferiore in quanto i dipendenti dovrebbero essere 276, quindi ben al dì sotto di quello previsto per gli enti in dissesto;
- per quanto sopra è quindi applicabile, per gli anni 2017-2018, la capacità assunzionale al 75% anziché al 25%;

CALCOLATI per quanto sopra, i residui utilizzabili e le capacità assunzionali del quinquennio precedente (2014-2015-2016-2017-2018), sono pari ad € **722.888,90** (compreso budget vincolato) (come da Allegato 2), così nel dettaglio:

- € **1.191.402,46** capacità assunzionale 2014;
- € **83.885,29** taglio fondo decentrato 2014 ex art.9 co.2bis L.122/00;
- € **146.172,64** capacità assunzionale 2015;
- € **64.003,29** residui capacità assunzionale 2016;
- € **23.565,56** capacità assunzionale 2017;
- € **213.859,66** capacità assunzionale 2018;

CONSIDERATO che, ai fini del **calcolo delle capacità assunzionali del triennio 2019-2021**, il nuovo art.3, co.5-sexies, D.L.90/2014 (come aggiunto dall'art.14-bis, co.1, let.b, D.L.4/2019), prevede l'utilizzo del 100% del risparmio, stabilendo infatti che:

- *Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e **gli enti locali possono computare**, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, **sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;***

CALCOLATI per quanto sopra, le capacità assunzionali per gli anni 2019, 2020 e 2021, secondo quanto risulta dall'**Allegato 2**, corrisponde a un totale pari a **1.463.723,77** così nel dettaglio:

- € **354.194,90** capacità assunzionale 2019 (cessazioni 2018);
- € **567.684,16** capacità assunzionale 2020 (cessazioni 2019);
- € **343.766,85** capacità assunzionale 2021 (cessazioni 2020);
- € **198.077,86** capacità assunzionale 2021 (cessazioni 2021), considerato che, sempre in applicazione dell'art.3, co.5-sexies, D.L.90/2014, "*ai fini della determinazione delle capacità assunzionali*" possono essere utilizzate anche "*...**le cessazioni dal servizio del personale di ruolo ... programmate nella medesima annualità ... fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over...**";*

PRESO ATTO tuttavia che:

- il co.424, art.1, L.190/2014, recita che *"Le regioni e **gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse** per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, **all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso** pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e **alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità**"* disponendo altresì che *"**Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle**"*;

- la Deliberazione n.119/2015/PAR della Corte dei conti Sezione di controllo per la Regione Sicilia dispone che *"**la disciplina contenuta nel comma 424 … riguarda tutte le regioni e gli enti locali** e non è espressamente riservata agli enti ricompresi nelle regioni a statuto ordinario ed inoltre determina dei vincoli assunzionali che non sono da ritenere incidenti sulla competenza esclusiva riservata dallo Statuto a favore del legislatore siciliano… **è comunque da ritenere, anche per gli enti locali siciliani,** che, in attesa della definizione del predetto processo di riorganizzazione, **sussista comunque il vincolo, per gli anni 2015 e 2016, di destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato** di personale, quantificate secondo le percentuali fissate dalla normativa vigente, **all'immissione nei ruoli dei vincitori dei concorsi** pubblici **e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie** destinatarie dei processi di mobilità";*

- nel calcolo della spesa del personale assumibile dagli enti di area vasta, deve essere inserito anche il salario accessorio (mediamente il 20% in più) secondo quanto previsto dalla Legge 56/2014 ed il DPCM 14 settembre 2015 (art.10, co.2) che prevedono che *"le risorse destinate a finanziare **le voci fisse e variabili del trattamento accessorio, nonché la progressione economica orizzontale,** secondo quanto previsto dalle disposizioni contrattuali vigenti, **vanno a costituire specifici fondi,** destinati esclusivamente al personale trasferito, **nell'ambito dei più generali fondi delle risorse decentrate del personale** delle categorie e dirigenziale, a valere sulle risorse relative alle assunzioni";*

- la spesa per il personale di area vasta tuttavia non dovrebbe essere calcolata come "spesa personale" visto il co.424, art.1, L.190/2014 nella parte in cui recita che *"Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n.296;*

- il co.234, L.208/2015 (Legge Stabilità 2016), prevede che *"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 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"* **ma che ad oggi, nella Regione Sicilia, non risultano realizzate tali condizioni e pertanto, permangono il vincolo di destinazione delle somme alla ricollocazione del personale di area vasta** interessato ai processi di mobilità;

- il co.6, art.5, D.L. 78/2015 prevede che *"fino al completo assorbimento del personale … **è fatto divieto agli enti locali,** a pena di nullità delle relative assunzioni, di **reclutare personale** con qualsivoglia tipologia contrattuale **per lo svolgimento di funzioni di polizia locale.** Sono fatte salve le assunzioni di personale a tempo determinato effettuate dopo la data di entrata in vigore del presente decreto, anche se anteriormente alla data di entrata in vigore della relativa legge di conversione, per lo svolgimento di funzioni di polizia locale, esclusivamente per esigenze di carattere strettamente stagionale e comunque per periodi non superiori a cinque mesi nell'anno solare, non prorogabili"* nonché il co.7 secondo cui *"**le disposizioni** del presente articolo **sono applicabili nelle regioni a statuto speciale** e nelle province autonome di Trento e di Bolzano **compatibilmente con le disposizioni dei rispettivi statuti e con le relative norme di attuazione,** anche con riferimento alla legge costituzionale 18 ottobre 2001, n. 3"* e pertanto, **ad oggi, ciò non trova applicazione negli enti della regione siciliana** in quanto tale disposizione non risulta ancora disciplinata nello Statuto della Regione Sicilia;

- in sede di interpretazione dell'art.3, co.5, D.L. 90/2014 (integrato dall'art.4, co.3, D.L. 78/2015) la deliberazione n. 26 del 20.07.2015 della Corte di Conti Sezione Autonomie, nonché la successiva delibera n.213/PAR/2015 della Corte dei Conti Puglia (Sezione regionale di controllo) con cui è stato chiarito che **gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013**, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica **mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016** (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale **è soggetta ai vincoli posti** dall'articolo 1, comma 424 della Legge 190/2014 finalizzati **a garantire il riassorbimento del personale provinciale** (soprannumerari Enti Area Vasta);

CONSIDERATO che, per quanto immediatamente sopra:

- ad oggi la Regione Sicilia non ha definito il ricollocamento del personale delle Città metropolitane né dei Liberi Consorzi Comunali, come stabilito negli artt. 2 e 3 (comma 22) della L.R. 27/2016, rimanendo pertanto il vincolo dell'inutilizzabilità delle capacità assunzionali 2015-2016, quantificate in **€ 210.175,93** per le quali, si attendono le indicazioni da parte della Regione Sicilia ovvero della Corte dei Conti sulle eventuali modalità di utilizzo di tali risorse;
- presso il Comune di Sciacca non risultano:
  - graduatorie di concorsi con vincitori non assunti;
  - graduatorie di concorsi con personale collocato in posizione idonea;
  - graduatorie valide (ex art.1, co.362, L.145/2018);

PRESO ATTO che, per quanto tutto sopra detto, in merito alle capacità assunzionali complessive disponibili, essi sono quantificate in **€ 2.186.612,67** che, al netto del budget vincolato (210.175,93€), diventano **€ 1.976.436,74**;

ACCERTATO che, i commi 3 e 4 dell'art.20, D.Lgs. 75/2017, prevedono che "*Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, **nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari** per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, **nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78,** convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, **calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017** a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale **previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno** di cui all'articolo 40-bis, comma 1, **e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa** utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. 4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica...*";

CONSIDERATO che al D.Lgs.75/2017 ha fatto seguito la Circolare F.P. 3/2017 (Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato) emanata il 23.11.2017 da parte del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, con cui vengono dati indicazioni operative all'applicazione dell'art. 20 del D.Lgs. 75/2017 che in particolare qui si riportano:

- il punto 3.2.3. secondo cui "***Il piano di reclutamento speciale** previsto in via transitoria dall'articolo 20 **consente di utilizzare**, in deroga all'ordinario regime delle assunzioni e per finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, **le risorse dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010**, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017. **Tali risorse, quindi, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato** previsti dalle norme vigenti, **purché siano destinate per intero alle assunzioni a tempo indeterminato del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20** e nel rispetto*

delle relative procedure. Le amministrazioni devono essere in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, del d.lgs. 165/2001. Devono, altresì, prevedere nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. Le risorse del predetto comma 28 dovranno coprire anche il trattamento economico accessorio e conseguentemente, solo ove necessario, andranno ad integrare i relativi fondi oltre il limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del d.lgs. 75/2017;

- il punto 3.2.4. secondo cui *"**Per dare attuazione all'articolo 20 le amministrazioni possono utilizzare, in aggiunta** alle risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. 78/2010 **anche le risorse finanziarie ordinariamente previste** dal rispettivo regime delle assunzioni con riferimento al triennio 2018-2020, al netto di quelle da destinare alle assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure di reclutamento ordinario a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno";*

ACCERTATO che, in applicazione dell'art.20, D.Lgs. 75/2017 e della Circolare FP 3/2017 di cui sopra, la capacità assunzionale complessiva è pari ad **€ 2.879.501,95** così quantificata:

- **512.712,97** - Capacità Assunzionali non utilizzate (2014-2018) - art.3, co.5, D.L. 90/14 (modificato con art.4, co.3, D.L.78/15 e art.14-bis, co.1, let.b, D.L.4/2019;
- **1.463.723,77** - Capacità Assunzionali (cessazioni 2018-2021) - art.3, co.5-sexies D.L.90/14 (modificato con art.4, co.3, D.L.78/15 e art.14-bis, co.1, let.b, D.L.4/2019)
- **903.065,21** - Spesa media LAVORO FLESSIBILE 2015-2017 al netto del contributi esterni (co.4, art.20 DLGS 20/2017 - co.5,art.26,L.R.8/2018

Preso atto che, pertanto, nell'ambito delle capacità assunzionali complessive, verrà utilizzata per la stabilizzazione una somma non superiore al 50% **(€ 1.391.763,41)** del totale **(€ 2.879.501,95)**, come si evince nell'Allegato 2, pur tenendo presente che, il TAR Sicilia, con sentenza 234/2019 ritiene tale obbligo *"non assoluto"* al fine di perseguire l'interesse di *"favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato"* e, al contempo, di ridurre il precariato;

CONSIDERATO che, al netto della somma destinata alle stabilizzazione, la spesa rimanente da destinare alle nuove assunzioni (turnover ordinario) risulta pari ad **€ 1.487.738,54** ma che, al fine del rispetto del limite di cui all'art.1, co.557, L.296/06 (diminuzione della spesa complessiva del personale rispetto al triennio 2011-2012-2013) la spesa utilizzabile è pari ad **€ 1.004.412,07,** come da Allegato 2;

PRESO ATTO che:

- in ossequio all'art.26 della L.R. 8/2018, secondo cui le stabilizzazioni del personale "Regionale" devono essere realizzate "per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31.12.2015", il personale sarà stabilizzato a tempo indeterminato per un numero di ore come da Allegato 2;
- le risorse disponibili consentono (nel 2019 ed a regime) la trasformazione dei rapporti di lavoro degli LSU a tempo indeterminato part-time a 17 ore, salvo incremento orario in caso di ulteriori disponibilità (es. in caso di rinunce da parte di alcuni aventi diritto);

CALCOLATO per quanto sopra, che la quota necessaria per stabilizzare tutti precari è pari ad **€ 1.737.694,26** così suddivisa:

- per i precari "Regionali" una spesa 2019 pari a **€ 846.674,88;**
- per i precari "LSU" una spesa 2019 pari a **€ 891.019,38;**

VERIFICATE, ai successivi punti 1 e 2, le condizioni giuridiche necessarie per la stabilizzazione del Personale precario, come di seguito esplicate distintamente per il personale "Regionale" e "LSU":

punto1- REGIONALI

- nel 2018, in ossequio al Piano dei Fabbisogni 2017-2019 (adottato con la Deliberazione di Giunta Comunale n.213 del 04.12.2017) e applicando l'art.20 del D.Lgs. 75/2017 (cosiddetta legge "Madia") che prevede, al co.4, nell'ambito delle procedure di stabilizzazione, la possibilità di "prorogare i rapporti di lavoro a tempo determinato fino al 31 dicembre 2018", a 54 unità di personale precario "Regionale" è stato prorogato il rapporto di lavoro fino al 31.12.2018;
- detto termine, con il co.3, art.30 della L.R. 5/2014, così come modificato con il co.9, art.3 della L.R. 27/2016 (aggiornato con il co.3, art. 26 della LR. 8/2018), è stato prorogato al 31.12.2019;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n.60 del 19.04.2018 (approvazione Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2018-2020) e n.204 del 28.12.2018 (Integrazione alla delibera di G.C. n.60 del 19.04.2018) è stata autorizzata nell'annualità 2019 la stabilizzazione di 54 unità di personale precario "Regionale" nonché la proroga dei contratti di lavoro fino al 31 dicembre 2019;
- tutto il personale sopra indicato (54 unità), si trova attualmente in servizio con contratto di lavoro individuale, con scadenza 31.12.2019;

fino all'approvazione del co.1, art.26 della L.R. 8/2018, la procedura di stabilizzazione non poteva comunque effettuarsi posto che, la normativa regionale di riferimento (L.R. 27/2016), all'art.3, co.22, subordinava la stabilizzazione alla previa conclusione delle "procedure di ricollocazione del personale in eccedenza delle ex provincie";

- detto limite è stato superato con la L.R. 8/2018 la quale, all'art.26, co.1, consente i percorsi di stabilizzazione anche nelle more delle procedure delle "provincie";
- a seguito della L.R.8/2018, l'Ente ha potuto formalmente avviare le procedure di stabilizzazione dei "precari regionali", così come risulta dalla "Comunicazione preventiva ai sensi degli artt.34 e 34-bis, D.Lgs.165/2001", trasmessa alla REGIONE SICILIA Assessorato Regionale della famiglia, delle politiche sociali e del lavoro Dipartimento Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività Formative e alla PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI Dipartimento della Funzione Pubblica - Ufficio Organizzazione Lavoro Pubblico (UOLP), con nota prot.gen.35039 del 12.12.2018;
- nei confronti di suddetto personale, per la stabilizzazione, trova applicazione il D.Lgs.75/2017 il cui art.20, intitolato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni", al co.1 prevede che "*Le amministrazioni, al fine di superare il precariato ... possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni ... e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale...*", ma che tale assunzione è subordinata alla presenza delle seguenti condizioni:
  - *a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015* (28 AGOSTO 2015) *con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;*
  - *b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali;*
  - *c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione ... che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;*
- tutto il personale, il 28 agosto 2015, risultava in servizio presso il Comune di Sciacca, in ossequio alla lett. a di cui sopra;

- tutto il personale, al 31 dicembre 2017, risultava in servizio presso il Comune di Sciacca da almeno tre anni (nello specifico assunti nelle seguenti date: 07.07.2006, 27.12.2006 e 01.11.2007), in ossequio alla lett. c di cui sopra;

- per ciò che attiene invece alla lett. b di cui sopra (*procedure concorsuali)*, facendo seguito alle indicazione da parte del Ministero della Pubblica Amministrazione - Dipartimento Funzione Pubblica, si rende necessaria la verifica del possesso di tale requisito nell'ambito del **DPR 487/94**, del **D.Lgs.81/2015** del **D.Lgs.75/2015**, della **Circolare F.P. 3/2017**, e così come in dettaglio:

    1. il **DPR 487/94** "Regolamento recante norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e le modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi";

    2. il **D.Lgs.81/2015** "Disciplina organica dei contratti di lavoro e revisione della normativa in tema di mansioni, a norma dell'articolo 1, comma 7, della legge 10 dicembre 2014, n. 183";

    3. il **D.Lgs.75/2017** (immediatamente applicabile in Sicilia, come indicato dalla Circolare F.P. Regione Sicilia del 5.11.2018 stabilisce all'art.20, co.1, che occorre che il personale *"sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali"* ;

    4. la **Circolare 3/2017 F.P.**, al punto 3.2.1, nell'esplicitare il contenuto del Decreto Madia, recita testualmente che "*L'articolo 20, comma 1, consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale ... che ...sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria ... riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per... titoli;*

- in ottemperanza a quanto richiesto dalla normativa, dagli atti sotto elencati, risulta che il personale interessato alla stabilizzazione (di cui agli Allegati 3, 4, 5 e 6) è stato assunto presso il Comune di Sciacca tramite atti aventi ad oggetto "**Selezioni per soli titoli per l'assunzione a tempo determinato**":

    1) delibera di Giunta Comunale n.12 del 30 Gennaio 2001 "Approvazione programma fuoriuscita dal bacino dei Lavori Socialmente Utili. (I.E.)";

    2) delibera di Giunta Comunale n.116 del 07 Agosto 2001 "Approvazione programma fuoriuscita dal bacino dei Lavori Socialmente Utili di n.3 lavoratori - Integrazione delibera n. 12 del 30 Gennaio 2001 (I.E.)";

    3) delibera di Giunta Comunale n.197 del 09 Novembre 2004 "Richiesta di finanziamento programma di fuoriuscita mediante contratti di diritto privato n. 62 L.S.U. (I.E.)";

    4) delibera di Giunta Comunale n.123 de 24 Giugno 2005 "Modifica programma fuoriuscita approvato con Delibera n. 197 del 09 Novembre 2001 mediante contratti di diritto privato n. 29 L.S.U. (I.E.)";

    5) determina Dirigenziale n.604 del 31 Dicembre 2005 "Approvazione bando di selezione per soli titoli per l'assunzione a tempo determinato dei lavoratori destinatari del programma di fuoriuscita dalle attività Socialmente Utili, approvato con atto di G.C. n.197/2004 e modificato con atto di G.C. 123/2005";

    6) determina Dirigenziale n.80 del 16 Febbraio 2006 "Selezione per soli titoli per l'assunzione a tempo determinato di n.9 Operatore Ecologico cat.A1 – Approvazione Graduatoria";

    7) determina Dirigenziale n.81 del 16 Febbraio 2006 "Selezione per soli titoli per l'assunzione a tempo determinato di n.8 Operatore puliziere Cat.A1 – Approvazione Graduatoria";

8) determina Dirigenziale n.84 del 16 Febbraio 2006 "Selezione per soli titoli per l'assunzione a tempo determinato di n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo Contabile Cat. D1 – Approvazione Graduatoria";

- soltanto 2 unità non risultano inserite in quest'ultimi atti ma che, comunque, il requisito di cui all'art.20, co.1, let.b, D.Lgs.75/2017, risulta ottemperato con l'applicazione del co.3, art.22, L.R.1/2019 nella parte in cui prevede che *"il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995 n.85, alla legge regionale 14 aprile 2006 n.16, alla legge regionale 29 dicembre 2003 n.21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007 n.27, è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art.20, comma 1, lettera b, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75";*
- per quanto sopra espresso, si può autorizzare il dirigente Gestione Risorse Umane a procedere alla diretta trasformazione dei rapporti di lavoro dei 54 "Regionali" (di cui all'Allegato 3) da tempo determinato a tempo indeterminato, con sottoscrizione di un nuovo "Contratto di Lavoro Individuale" per un numero di ore pari a quelli attualmente in essere;

punto 2 – ex LSU

- presso il Comune di Sciacca sono in servizio Lavoratore Socialmente Utile, con contratto a tempo determinato – tempo parziale assunti in ottemperanza ai Piani di Stabilizzazione finanziati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale (Decreti 20 Maggio 2010, D.D. 334/Segr/D.G./2011, D.D.5 61/Segr/D.G./2012 e D.D. 358/Segr/D.G./2013), ai sensi dell'art.2, co.552, L.244/2007, ed approvati dal Comune di Sciacca con Deliberazioni di Giunta Comunale nn. 136, 137 e 138 del 09.07.2014;

a ciò ha fatto seguito la pubblicazione di 3 "Avvisi pubblici di selezione" interamente riservati a 87 Lavoratori Socialmente Utili appartenenti alla Cat.Giur. A e B - Comparto Funzioni Locali (*categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo*);

- detti avvisi si sono conclusi con l'individuazione di 84 idonei alla sottoscrizione di un contratto di lavoro subordinato a tempo determinato-parziale, rispettivamente:
  - 25 mesi per 29 lavoratori appartenenti all'Annualità 2008;
  - 23 mesi per 28 lavoratori appartenenti all'Annualità 2009;
  - 26 mesi per 27 lavoratori appartenenti all'Annualità 2010.
- alla scadenza dei contratti, gli stessi (al netto dei pensionati) sono stati oggetto di proroga, con oneri totalmente a proprio carico, fino al 31.10.2019;
- entro tale scadenza, il Comune di Sciacca, vuole completare la procedura di stabilizzazione prevista dai Piani (in coerenza con l'art.2, co.552, L.244/2007), trasformando i rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato, con il seguente personale:
  - **27 ex LSU** (di Cat.Giur.A) appartenenti all'Annualità 2008 (al netto di un pensionamento dal 01.10.2018 ed uno dal 01.07.2019);
  - **22 ex LSU** (2 di Cat.Giur.B e 20 di Cat.Giur.A) appartenenti all'Annualità 2009 (al netto di un pensionamento dal 01.07.2017, uno dal 01.09.2017, uno dal 01.11.2017, uno dal 01.09.2018, uno dal 01.11.2018 ed uno dal 01.08.2019);
  - **24 ex LSU** (3 di Cat.Giur.B e 21 di Cat.Giur.A) appartenenti all'Annualità 2010 (al netto di un pensionamento dal 01.08.2018, uno dal 01.08.2018 ed uno dal 01.12.2018);
- con nota prot.gen.17153 del 03.06.2019, alla Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione - Divisione II - Lavoratori Socialmente Utili (presso il Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali), è stato richiesto parere di conformità della procedura di definizione della

stabilizzazione sopra esposta, rispetto al raggiungimento degli obiettivi prefissati dai Piani di Stabilizzazione dei Lavoratori Socialmente Utili – annualità 2008/2009/2010, inizialmente finanziati dal Ministero del Lavoro e della Previdenza Sociale, ai sensi dell'art.2, co.552, L.244/2007;

- con nota prot.gen.18520 del 12.06.2019, la Direzione Generale degli ammortizzatori sociali e della formazione, riscontrava sostenendo che *"I Piani ... non hanno contemplato la specifica ipotesi dell'assunzione a tempo indeterminato"* ma che ciò *"... non possa considerarsi un impedimento alla* ***trasformazione di quei rapporti di lavoro in assunzioni a tempo indeterminato*** *... maturate a livello locale le condizioni (vacanza dei posti nella pianta organica, rispetto dei limiti di spesa di personale, etc.) previste dalla normativa vigente per procedere in tal senso..."* anzi, *"...**si finirebbe,** altrimenti e paradossalmente, **per negare l'occasione di dare piena attuazione al dettato della norma che ha stanziato risorse** – percepite dall'ente - esplicitamente per la stabilizzazione di questa tipologia di personale..."*;
- la stessa nota risulta essere trasmessa al PCM - Dipartimento della Funzione Pubblica ed al MEF-DRGS – Ispettorato Generale per gli Ordinamenti del Personale e Analisi Costi Lavoro Pubblico (IGOP);
- per quanto sopra espresso, salva eventuale pronuncia contraria da parte della Funzione Pubblica ovvero della RGS, si può autorizzare il dirigente Gestione Risorse Umane a procedere alla diretta trasformazione dei rapporti di lavoro dei 73 LSU (di cui agli Allegato 4, 5 e 6), da tempo determinato a tempo indeterminato, con sottoscrizione di un nuovo "Contratto di Lavoro Individuale" per un numero di ore pari a quelli attualmente in essere;

CONSIDERATO che, il Dirigente del II Settore "finanze e Tributi", con l'apposizione del parere contabile, certificherà:

1. che il Comune di Sciacca è in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale;
2. la contestualmente definitiva riduzione, nei propri bilanci, del valore di spesa utilizzato **(€903.065,21)** per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010;
3. che alla data prevista per la stipula del contratto, saranno rispettati i vincoli finanziari dell'anno precedente e, in termini di previsione, anche per l'anno corrente,

CONSIDERATO che:

- ai sensi del co.8, art.26, L.R.8/2018, la copertura finanziaria, per la quota a carico della Regione Sicilia, *"dal 2019 fino al 2038 è assicurata dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018"* e che *"tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320)"*;
- la spesa necessaria per la stabilizzazione degli "LSU" è invece totalmente a carico dell'Ente e finanziata (ai sensi della normativa generale sulle stabilizzazioni) elevando gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato (la cosiddetta capacità giuridica) con le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'art.9, co.28, D.L.78/2010, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017;

VERIFICATO che, come sopra descritto, la spesa utilizzabile per nuove assunzioni è pari ad **€1.004.412,07**;

PRESO ATTO :

a) delle istanze pervenute dai vari Settori, con le quali segnalano la necessita ormai improcrastinabile di realizzare il turnover del numeroso personale pensionato e pensionando, causato soprattutto a seguito

del nuovo istituto della "Quota 100", che di fatto sta rendendo inefficace l'azione amministrativa dell'Ente nell'erogazione dei servizi molti dei quali indispensabili;

b) del verbale del 01.08.2019 (Allegato 7), relativo alla riunione dei Dirigenti, ai sensi del'art.16, co.1, lettera a-bis, D.Lgs.165/01 nel quale, oltre all'indicazione dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti di ufficio cui sono preposti, risulta (in considerazione che le disponibilità economiche non sono sufficienti a consentire un turnover adeguato alle numerose cessazioni di personale registrati negli ultimi anni) anche la proposta di integrare, alle nuove assunzioni, l'utilizzo dell'istituto delle progressioni verticali;

c) della Direttiva 4502/GB del 13.08.2019, a firma del Sindaco e dell'assessore al Personale, di cui all'Allegato 8 in cui emerge la necessità di adottare misure per fare fronte alla mancanza di risorse umane anche a causa dei numerosi pensionamenti anche attraverso la stabilizzazione del personale precario in servizio;

CONSIDERATO che, nell'ambito della Direttiva di cui sopra, risulta la volontà dell'A.C. di stabilizzare tutto il personale precario (127 unità), preso atto della specialità del piano di reclutamento di che trattasi (vedi Circolare n.3/2017 art. 3.2.4 occorrerà procedere alla "contrattazione integrativa" con le OO.SS. al fine della *"elevazione del contingente dei rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 53, comma 2, del CCNL 21.05.2018"*, come indicato dal parere Aran 2959/2019;

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art.19, co.8, L.448/01, *"A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449...;*

  il parere dell'Organo di revisione sugli atti di programmazione dell'assunzione di personale *ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001,* ***debba essere obbligatoriamente assunto antecedentemente alla relativa deliberazione,*** *essendo finalizzato, non solo a obiettivi di controllo, ma anche a supportare, con una valutazione tecnica proveniente da un Organo dotato di autonomia e terzietà rispetto all'Ente, l'Organo deliberante dell'ente locale, con la conseguenza che la deliberazione assunta in assenza del predetto parere deve ritenersi invalida e il relativo vizio può essere successivamente sanato con il ricorso ad una forma di autotutela, come la convalida, con sentenza e* ***eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"*** *(Corte dei Conti Sezione Controllo Regionale di Controllo per la Lombardia - delibera 461/2015/PAR);*

rammentati altresì:

- l'art.3, co.10-bis, D.L. 90/2014, secondo cui: *il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni* (in materia di assunzioni e di spesa del personale) *da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente...";*
- il nuovo co.2, art. 33, D.L. 34/2019 secondo cui *"... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione...";*
- l'art.78 del Regolamento di Contabilità del Comune di Sciacca (Funzioni del Collegio dei Revisori);

PRESO ATTO pertanto che, l'adottanda delibera sarà approvata solo a seguito del parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori;

VISTI E RICHIAMATI:
Il D.Lgs. 267/00;
L'O.R.EE.LL.;
Il D.Lgs. 165/01;
I Regolamenti Comunali;

Lo Statuto Comunale;

Per tutto quanto sopra;

PROPONE

Per le motivazioni e secondo quanto indicato in narrativa:

1. di approvare la nuova dotazione organica come sopra determinata;
2. di approvare il Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2019-2021 come da Allegato 2;
3. di autorizzare il Dirigente Responsabile "Gestione Risorse Umane" a procedere alla diretta trasformazione dei 54 rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato del personale precario "Regionale" (di cui all'Allegato 3) per un numero di ore pari a quelle attualmente in essere ovvero la proroga al 31.12.2020 qualora la procedura dovesse concludersi oltre il 31.12.2019;
4. di autorizzare il Dirigente Responsabile "Gestione Risorse Umane" a procedere alla diretta trasformazione dei 73 rapporti di lavoro da tempo determinato a tempo indeterminato del personale precario "ex LSU" (di cui agli Allegati 4, 5 e 6) per un numero di ore pari a 17 ore settimanali, salvo incremento orario in caso di ulteriori disponibilità (es. in caso di rinunce da parte di alcuni aventi diritto), ovvero la proroga al 31.12.2020 qualora la procedura dovesse concludersi oltre il 31.10.2019, previa verifica della normativa al momento vigente;
5. di prendere atto che, ai sensi del co.8, art.26, L.R.8/2018, la copertura finanziaria, per la quota a carico della Regione Sicilia, *"dal 2019 fino al 2038 è assicurata dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018"* e che *"tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320)";*
6. di incaricare il Dirigente del II Settore "Finanze e Tributi" alla contestuale e definitiva riduzione della spesa utilizzata per le assunzioni a tempo indeterminato (€ 903.065,21) dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010, come indicato nell'Allegato 2;
7. di dare atto che vengono rispettati i vincoli previsti dalla normativa vigente quali:
   - assunzioni effettuate nell'ambito delle capacità assunzionale del quinquennio 2014-2015-2016-2017-2018;
   - assunzioni effettuate nell'ambito delle capacità assunzionale 2019-2020-2021 *(soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over);*
   - diminuzione della spesa complessiva del personale rispetto al 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;
8. di dare atto che, prima dell'attuazione delle assunzioni e delle stabilizzazioni a tempo indeterminato, il Dirigente del II Settore "Finanze e Tributi", dovrà certificare tutti gli adempimenti previsti per le assunzioni ordinarie quali:
   - che il Comune di Sciacca è in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale;
   - la contestualmente definitiva riduzione, nei propri bilanci, del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, D.L. 78/2010;
   - che alla data prevista per la stipula del contratto, saranno rispettati i vincoli finanziari dell'anno precedente e, in termini di previsione, anche per l'anno corrente,
   - l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione, del bilancio consolidato ed invio (entro 30gg.) dei dati relativi a questi documenti alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (D.L. n. 113/2016);

9. di trasmettere la delibera alle OO.SS. e alle RSU dell'Ente;
10. di trasmettere il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso il portare "SICO", ai sensi dell'art. 6-ter, co.5, D.Lgs.165/2001 (definite dall'articolo 60 dello stesso D.L.GS), come introdotto dal D.Lgs.75/2017 e previsto nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.18 del 22/05/2018;
11. di demandare al Dirigente Responsabile "Gestione Risorse Umane" l'adozione di tutti gli atti necessari e consequenziali relativi alle procedure di assunzione e di stabilizzazione;
12. di pubblicare il presente provvedimento all'Albo Pretorio on-line del sito internet del Comune e nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparente", nell'ambito della sotto sezione "Dotazione Organica", di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013;
13. di dichiarare la presente delibera immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 - comma 2° della legge regionale n° 44/91, data la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021" quale atto propedeutico all'adozione del bilancio di Previsione 2019-2021.

Sciacca, lì 28/08/2019

I sottoscritti Responsabili dichiarano, ai sensi del Punto 8.3 lett. E del Piano Triennale Prevenzione Corruzione 2019/2020, approvato con deliberazione di G.C.- n. 18 del 30.01.2019, l'assenza di conflitto di interessi ex art. 6 bis della legge n. 241/1990 come introdotto dall'art. 1 comma 41 della legge 6 novembre 2012, n. 190 e DPR n. 62/2013 (Regolamento recante codice di comportamento dei dipendenti pubblici).

Il Responsabile P.O. della IV Sezione
Gestione Risorse Umane
dr. Rosario LA ROVERE

Il Dirigente Responsabile del 3 SETTORE
Dr. Venerando RAPISARDI

Visto : L'Assessore al Personale
Dr. Fabio Michele Leonte

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: Dotazione Organica - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021" - Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex LSU".

PARERI ex. Art. 12 L.R. 30/2000

Si esprime Parere favorevole in ordine alla REGOLARITA' TECNICA

Lì 28/08/2019

Il Dirigente III Sett. Venerando Rapisardi

Si esprime Parere favorevole in ordine alla REGOLARITA' CONTABILE

Lì 30/12/2019

Il Dirigente Dr. Filippo Carlino

ALLEGATO 1

COMUNE DI SCIACCA - Prov. Agrigento Settore Bilancio e Finanze - Ufficio Paghe

SPESA PER IL PERSONALE - Art. 1, commi 557 e 557-bis L. 27/12/2006 n. 296 come sostituito dall'art. 14, comma 7, del D.L. 31/05/2010 n. 78 convertito in L. 122/2010	RENDICONTO	RENDICONTO	RENDICONTO	RENDICONTO	NOTE	media 2011/2013	RENDICONTO 2015	RENDICONTO 2016	RENDICONTO 2017	PRE CONSUNTIVO 2018 al 27/1/19	PREVISIONE 2019 al 27/01/2019
SPESE INTERVENTO 01	2011	2012	2013	2014		media	2015	2016	2017	2018	2019
RETRIBUZIONE AL PERSONALE v.ec	€ 8.430.707,33	€ 7.953.417,27	€ 7.516.334,14	€ 7.480.407,40		€ 7.966.819,58	€ 7.291.579,81	€ 7.937.932,78	€ 7.769.686,53	€ 8.143.687,62	€ 7.847.922,00
ONERI RIFLESSI PERSONALE v. ec. 2	€ 2.247.853,25	€ 2.172.214,79	€ 1.954.237,85	€ 2.016.942,38		€ 2.124.768,63	€ 1.721.181,71	€ 2.285.923,82	€ 2.201.535,01	€ 2.260.707,19	€ 2.227.036,00
Sub Totale	**€ 10.678.560,58**	**€ 10.125.632,06**	**€ 9.470.571,99**	**€ 9.497.349,78**	(a)	**€ 10.091.588,21**	**€ 9.012.761,52**	**€ 10.223.856,60**	**€ 9.971.221,54**	**€ 10.356.000,00**	**€ 10.074.958,00**
SPESE INTERVENTO 03											
EMOLUMENTI L.S.U. 1010803/8	€ 1.000.738,90	€ 850.497,54	€ 844.989,00	€ 843.759,85		€ 898.741,81	€ 812.152,05	€ 205.601,74	€ 2.944,06	€ -	
BUONI PASTO PERSONALE 11440/1	€ 83.756,93	€ 84.990,00	€ 44.890,00	€ 45.000,00		€ 71.212,31	€ 44.965,50	€ 44.979,05	€ 44.968,56	€ 39.984,36	€ 35.000,00
COMPENSO CO.CO.PRO.	€ 5.500,00	€ -	€ -	€ -		€ 1.833,33					
Sub Totale	**€ 1.089.995,83**	**€ 935.487,54**	**€ 889.879,00**	**€ 888.759,85**	(b)	**€ 971.787,46**	**€ 857.117,55**	**€ 250.580,79**	**€ 47.912,62**	**€ 39.984,36**	**€ 35.000,00**
SPESA INTERVENTO 07						€ -					
Sub Totale	**€ 718.612,81**	**€ 676.006,27**	**€ 608.131,17**	**€ 609.364,85**	(c)	**€ 667.583,42**	**€ 631.167,43**	**€ 741.447,58**	**€ 665.168,07**	**€ 671.298,97**	**€ 678.535,00**
totale complessivo	**€ 12.487.169,22**	**€ 11.737.125,87**	**€ 10.968.582,16**	**€ 10.995.474,48**	= (a+b+	**€ 11.730.959,08**	**€ 10.501.046,50**	**€ 11.215.884,97**	**€ 10.684.302,23**	**€ 11.067.283,33**	**€ 10.788.493,00**
COMPONENTI ESCLUSI											
CATEGORIE PROTETTE (inserite nell'intervento 01)	€ 957.243,24	€ 951.408,32	€ 917.095,36	€ 725.879,41	(e)	€ 941.915,64	€ 712.371,85	€ 712.371,85	€ 659.041,98	€ 690.548,14	€ 645.225,60
DIRITTI DI ROGITO (a carico di privati) INT. 1010201/5 - 1010201/4	€ 21.360,21	€ 9.621,30	€ 37.855,82	€ 10.905,65	(f)	€ 22.945,78					
INCENTIVO PROGET. (rimborsate da int.conto capitale) Int. 10950/1	€ 43.046,91	€ 46.737,65	€ 71.472,48	€ 62.812,20	(g)	€ 53.752,35	€ 78.534,64	€ 41.926,70	€ 19.292,83	€ 54.201,69	€ 70.000,00
INCENTIVO ICI (Int.1010401/4-5 e 1010407/2)	€ 35.946,00	€ 35.946,00	€ 35.946,00	€ 35.944,59	(h)	€ 35.946,00	€ 36.124,59	€ 35.945,22	€ 35.889,03		€ -
INCENTIVO AVVOCATURA (interamente a carico di privati) Int.	€ 8.215,47	€ 6.526,17	€ 3.870,00	€ 10.640,88	(i)	€ 6.203,88	€ 8.984,95	€ 15.440,80	€ 19.587,50	€ 8.897,00	€ 20.000,00
INCENTIVO SETTORE SOCIALE (13800/1 - 13810/1-14210/1)				€ 25.155,42	(l)	€ -	€ 25.155,42	€ 45.042,73	€ 14.272,01	€ 27.078,40	€ 35.223,00
ELEZIONI STATO					(m)	€ -		€ 95.626,14			€ 66.250,00
RINNOVO APPLICAZIONE C.C.N.L.					(n)	€ -				€ 184.843,61	€ 221.000,00
ALTRE ESCLUSIONI -	€ 76.160,76					€ 25.386,92		€ 18.004,84			
TOTALE ESCLUSI	**€ 1.141.972,59**	**€ 1.050.239,44**	**€ 1.066.239,66**	**€ 871.338,15**	- da (e)	**€ 1.086.150,56**	**€ 861.171,45**	**€ 964.358,28**	**€ 748.083,35**	**€ 965.568,84**	**€ 1.057.698,60**
Totale componenti assoggettati al limite di spesa	**€ 11.345.196,63**	**€ 10.686.886,43**	**€ 9.902.342,50**	**€ 10.124.136,33**	= (d) -	**€ 10.644.808,52**	**€ 9.639.875,05**	**€ 10.251.526,69**	**€ 9.936.218,88**	**€ 10.101.714,49**	**€ 9.730.794,40**

a)	capac. Assunz. A (differenza tra 2019 e triennio 2011/2013	€ 914.014,12
b)	ulteriori risparmi 2019 da pensionamenti Quota 100	€ 90.397,95
	TETTO DI SPESA (A+B)	**€ 1.004.412,07**

ALLEGATO 2

Capacità Assunzionale quinquennio precedente (2014-2018) personale a Tempo Indeterminato

Capacità Assunzionale	Anno Cessazione	N° CESSAZIONI	Risparmi su base annua	% UTILIZZABILE	CAPACITA' ASSUNZIONALE	
2014	2013	12	319.004,10	60	191.402,46	*Budget libero*
2014	Taglio Fondo Decentrato ex ex art.9, co.2-bis, L.122/00				83.885,29	*Budget libero*
2015	2014	9	243.621,06	60	146.172,64	*Budget vincolato L.190/14*
2016	2015	10	256.013,16	25	64.003,29	*Budget vincolato L.190/14*
2017	2016	1	31.420,75	75	23.565,56	*Budget libero*
2018	2017	10	285.146,21	75	213.859,66	*Budget libero*
					722.888,90	*Cap. assunz.Complessiva*

Capacità Assunzionali non utilizzate (2014-2018) - art.3, co.5, D.L. 90/14 (modificato con art.4, co.3, D.L.78/15 e art.14-bis, co.1, let.b, D.L.4/2019) **Totale A** **512.712,97** ***Cap.assunz.utilizzabile***

Capacità Assunzionale PTFP 2019-2021 (personale a Tempo Indeterminato)

2019	2018	11	354.194,90	100	354.194,90	*Budget libero*
2020	2019	18	567.684,16	100	567.684,16	*Budget libero*
2021	2020	12	343.766,85	100	343.766,85	*Budget libero*
2021	(pensionandi 2021)	7	198.077,86	100	198.077,86	*Budget libero*

Capacità Assunzionali (cessazioni 2018-2021) - art.3, co.5-sexies ,D.L. 90/14 (modificato con art.4, co.3, D.L.78/15 e art.14-bis, co.1, let.b, D.L.4/2019) **Totale B** **1.463.723,77** ***Cap.assunz.2019-2021***

Totale Capacità assunzionale *(A+B al netto del budget vincolato)*	1.976.436,74
Spesa media LAVORO FLESSIBILE 2015-2017 al netto del contributi esterni (co.4, art.20 DLGS 20/2017 - co.5,art.26,L.R.8/2018)	903.065,21
Capacità Assunzionale COMPLESSIVA	**2.879.501,95**

Spesa Stabilizzazione 54 REGIONALI (co.1, art.20, D.Lgs.75/2017 - art.26, L.R.8/2018 - co.32, art.22, L.R.1/2019)	846.674,88
Stabilizzazione 73 LSU 17ore	891.019,38
Totale Spesa necessaria Stabilizzazione	**1.737.694,26**

Contributo Precari REGIONE SICILIA 2019	345.930,85
Capacità disponibile per STABILIZZAZIONE *(quota non superiore al 50% delle risorse finanziarie disponibile - D.L.101/2013, art.4, co.6 - D.Lgs.165/2001, art.35, co.3/bis - Corte Conti Sicilia parere 28/2019)*	1.391.763,41
Copertura Spesa Stabilizzazione	**1.737.694,26**

Spesa COMPLESSIVA utilizzata stabilizzazione *al netto del contributo regionale (345.930,85)*	1.391.763,41
Capacità disponibile per TURNOVER *(almeno 50% delle risorse finanziarie disponibile - D.L.101/2013, art.4, co.6 - D.Lgs.165/2001, art.35, co.3/bis - Corte Conti Sicilia parere 28/2019)*	1.487.738,54
TETTO DI SPESA utilizzabile *(co.557-quater, art.1, L.296/06)*	**1.004.412,07**

PROGRAMMAZIONE 2019

TURNOVER 2019 *(regime ordinario)*

PROFILI PROFESSIONALI	Cat. Giud.	Costo Annuo Tempo Pieno	Assunzioni	Spesa Complessiva
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	33.121,09	2	€ 66.242,18
Istruttore Tecnico	C1	30.525,62	2	€ 61.051,24
Agente Polizia Municipale	C1	32.031,70	3	€ 96.095,10
Assistente sociale	D1	33.121,09	1	€ 33.121,09
Istruttore Amm/Cont	C1	30.525,62	3	€ 91.576,86
		TOT.	11	€ 348.086,47

Assunzione incarico art.110 co.2 D.Lgs. 267/00

Dirigente 110 comma 2		104.335,74	1	€ 104.335,74

Progressione di Verticale co.15, art.22 D.Lgs.75/2017

PROFILI PROFESSIONALI	Cat. Giud.	Costo Annuo Tempo Pieno	Assunzioni	Spesa Complessiva
Avvocato	da C a D1	2.595,47	1	€ 2.595,47

Spesa TOTALE 2019 **€ 455.017,68**

PROGRAMMAZIONE 2020

TURNOVER 2020*(regime ordinario)*

PROFILI PROFESSIONALI	Cat. Giud.	Costo Annuo Tempo Pieno	Assunzioni	Spesa Complessiva
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	33.121,09	2	€ 66.242,18
Istr. Dirett. Polizia Municipale	D1	34.595,17	1	€ 34.595,17
Istr.Direttivo Amm/Cont	D1	33.121,09	2	€ 66.242,18
Istruttore Tecnico	C1	30.525,62	1	€ 30.525,62
Agente Polizia Municipale	C1	32.031,70	2	€ 64.063,40
Istruttore Amm/Cont	C1	30.525,62	3	€ 91.576,86
		TOT.	**11**	**€ 353.245,41**

PROGRAMMAZIONE 2021

TURNOVER 2021 *(regime ordinario)*

PROFILI PROFESSIONALI	Cat. Giud.	Costo Annuo Tempo Pieno	Assunzioni	Spesa Complessiva
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	33.121,09	2	€ 66.242,18
Istr.Direttivo Amm/Cont	D1	33.121,09	1	€ 33.121,09
Agente Polizia Municipale	C1	32.031,70	1.	€ 32.031,70
Istruttore Amm/Cont	C1	30.525,62	2	€ 61.051,24
		TOT.	**6**	**€ 192.446,21**

TOTALE 2019-2020-2021 **€ 1.000.709,30**

Allegato 3

Personale "Regionali" - Scadenza 31.12.2019

N.	COGNOME	NOME
1	ABBRUZZO	ANNA FRANCESCA
2	BIVONA	ROSA
3	BOLLARA	FRANCESCO
4	BONDI'	MARGHERITA
5	BONGIOVI	MARIA
6	BONGIOVI	FRANCA
7	CAPRARO	DIEGO
8	CARRUBBA	DANILO
9	CASANDRA	BALDASSARE
10	CASANDRA	LEONARDO
11	CATALDO	SERGIO
12	CIACCIO	LEONARDA
13	CIACCIO	NICOLO'
14	CIANCIMINO	ANNA
15	CIRINO	ANTONINO
16	CIRROTTO	GIUSEPPE
17	CORONA	CALOGERA
18	CRAPANZANO	GAETANA
19	CURRERI	SALVATORE
20	DAIDONE	ROSARIA
21	D'ANNEO	GIUSEPPA
22	DI LEO	VITO
23	DIMINO	ADA GIUSEPPINA
24	FALCO	GASPARE
25	FERRANTE	PELLEGRINA
26	FRAVOLINI	FRANCESCO
27	FRISCIA	ANTONINO
28	GELO	SALVATORE
29	GIAIMO	GIUSEPPE
30	GOBATI	CALOGERA
31	GUARDINO	PROVVIDENZA
32	INDELICATO	ROSA
33	LA ROCCA	ROSA
34	LICATA	ANNA
35	MANISCALCO	ANNA
36	MOTISI	MARIANNA
37	PARISI	GIUSEPPA
38	PRESTIA	MICHELE
39	PRINCIPATO	ROSA
40	PRINZIVALLI	LILLA
41	QUARTUCCIO	MARGHERITA
42	ROTOLO	ALDO
43	SABELLA	GIUSEPPE
44	SABELLA	LEONARDO
45	SABELLA	VINCENZO
46	SACCONE	CARMELO
47	SANTANGELO	GIOVANNI
48	SANTANGELO	VINCENZO LUIGI
49	SCANDAGLIA	ROSALIA
50	SCANDAGLIA	STEFANIA
51	TURTURICI	SALVATORE
52	VIRZI	CARMELA
53	MONTALBANO	CLAUDIA
54	RIZZUTO	CALOGERO

Allegato 4

ex LSU Ministero - Annualità 2008 - Scadenza 31.10.2019

N.	COGNOME	NOME	Cat. Giurd.
1	Atria	Giovanni	A
2	Baldassano	Calogero	A
3	Calascibetta	Giuseppe	A
4	Chiarello	Accursio	A
5	Ciancimino	Caterina	A
6	De Luca	Andrea	A
7	Filizzola	Maria	A
8	Gennaro	Luciano	A
9	Giordano	Domenico	A
10	Giunta	L.M.Giovanni	A
11	Graffeo	Calogero	A
12	Grifò	Rosario	A
13	Indelicato	Ignazia Maria	A
14	Licata	Giuseppe	A
15	Maffei	Pasquale	A
16	Maniscalco	Rosa Alba	A
17	Montalbano	Accursio	A
18	Muscarnera	Nunzio	A
19	Muscarnera	Vincenzo	A
20	Navarra	Calogero	A
21	Piazza	Gioacchino	A
22	Pistritto	Massimo	A
23	Puccio	Giovanni	A
24	Puleo	Antonino	A
25	Santangelo	Ignazio	A
26	Segreto	Giuseppe	A
27	Segreto	Ignazio	A

Allegato 5

ex LSU Ministero - Annualità 2009 - Scadenza 31.10.2019

N.	COGNOME	NOME	Cat. Giurd.
1	Alfano	Gaspare	A
2	Bentivegna	Onofrio	A
3	Bentivegna	Salvatore	A
4	Bono	Calogero	B
5	Capizzi	Francesco	A
6	Colletti	Gioacchino	A
7	Corrado	Rocco	A
8	D'aquila	Giuseppe	B
9	Dimino	Giuseppe	A
10	Giacalone	Giacomo	A
11	Graffeo	Luciano	A
12	Lanza	Antonino	A
13	Montalbano	Pasquale Davide	A
14	Montalbano	Stefano Maria	A
15	Musso	Biagia	A
16	Napoli	Giuseppe	A
17	Ruffo	Vincenzo	A
18	Sabella	Angelo	A
19	Scaduto	Ignazio	A
20	Segreto	Accursia	A
21	Taormina	Salvatore	A
22	Verderame	Francesco	A

Allegato 6

ex LSU Ministero - Annualità 2010 - Scadenza 31.10.2019

N.	COGNOME	NOME	Cat. Giurd.
1	Alba	Luigi	A
2	Allegro	Maria L.V.	A
3	Baldassano	Margherita Carmela	A
4	Baldassano	Maria	A
5	Barna	Giuseppina	A
6	Bentivegna	Accursio	A
7	Bono	Maria	B
8	Cassara'	Francesca	A
9	Chinzi	Rosalia	A
10	Craparo	Ignazia	A
11	Di Pisa	Gaetano	A
12	Dimino	Franca	A
13	Dimino	Rosanna	A
14	Friscia	Antonio	A
15	Gennaro	Stefano	A
16	Gulino	Piera	A
17	La Rocca	Rosa	A
18	Licata	Calogera	A
19	Longo	Pietro	A
20	Montalbano	Maria Grazia	B
21	Sanzone	Anna	A
22	Segreto	Giuseppe	A
23	Vinciguerra	Rosa	B
24	Zagara	Accursio	A

ALLEGATO 3

COMUNE DI SCIACCA
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

Verbale del 01.08.2019

In data 01.08.2019 alle ore 12.30, presso l'Ufficio del dirigente del II Settore, previa convocazione prot.2229/SE del 31.07.2019, da parte del Dirigente del III Settore "Gestione Risorse Umane"401/S.G., sono riuniti i Dirigenti del Comune di Sciacca sotto elencati:

Michele TODARO - Dirigente I Settore (Affari Generali) e Interim VI Settore (III e IV Sezione) Patrimonio
Filippo CARLINO – Dirigente II Settore (Finanze e Tributi9
Venerando RAPISARDI- Dirigente III Settore (Sviluppo Economico e Gestione Risorse Umane)
Giovanni BONO - Dirigente V Settore (Urbanistica)
Francesco CALIA - Dirigente VII Settore (Polizia Municipale)
Risulta assente l'arch. Aldo MISURACA – Dirigente del IV Settore e Interim VI Settore (I e III Sezione) il quale, contattato telefonicamente, dichiara di essere impossibilitato a partecipare ma che farà pervenire nota con le proprie indicazioni.

Inizia la discussione il dr. Rapisardi, informando i presenti che è in fase di predisposizione il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale 2019-2021 e che, ai sensi della normativa vigente, gli stessi sono chiamati a "proporre le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti". Aggiunge che, la stessa normativa, ritiene l'indicazione dei Dirigenti, come "fondamentale, determinante e propulsivo".

Interviene il Dr. Carlino facendo presente che, per ciò che attiene alle risorse disponibili, la programmazione potrà essere effettuata per una spesa non superiore ai risparmi ottenuti con tutti i pensionamenti che si verificheranno dal 2019 in poi, calcolata in circa 1.000.000 di euro, malgrado il dirigente al Personale aveva richiesto di poter aggiungere almeno i risparmi ottenuti con le cessazione di personale anno 2018.

Tutti i presenti concordano che, tale somma non è sufficiente a consentire un turnover adeguato alle numerose cessazioni di personale registrati negli ultimi anni (e mai sostituito) aggravato dalla nuova normativa "Quota 100" che comporterà una fuoriuscita complessiva di circa 40 unità nel triennio 2019-2021, svuotando di fatto i vari settori, alcuni dei quali registrano dei "servizi" interamente sforniti di personale, situazione oramai non più sostenibile.

I dirigenti fanno presente alcune delle numerose criticità quali ad es. le problematiche relative:

- le Sezione degli Organi istituzionali, Protocollo e Anagrafe che a breve rimarranno tutti sforniti di capi Sezione;
- l'ufficio Stato Civile è imminente il pensionamento di un dipendente di categoria C (Guadagna) attualmente non sostituibile con altro personale;
- l'ufficio Legale dove, causa l'imminente pensionamento dell'Avv. Falco (dopo quella dell'avv.Serra) c'è la necessità di integrare con almeno 2 avvocati e Sezioni
- il personale del cimitero rimasto in servizio per la manutenzione/seppellimento non è più sufficiente a garantirne il funzionamento;
- molti servizi della Polizia Municipale vengono forniti soltanto con la sospensione temporanea di altri servizi;
- il servizio randagismo ha la necessità di un dipendente di Cat.Giur. C dato che, attualmente, è coordinato dall'unico dipendente di categ.D, preposto peraltro alla gestione di altri servizi che comportano notevoli adempimenti;

- la Sezione "Gestione Risorse Umane" ha la necessità indifferibile di 1 unità per l'Ufficio Pensioni e di almeno 1 unità da destinare all'Ufficio Presenze e Ufficio "Gestione Giuridica" dopo il pensionamento di una dipendente registrata nel 2019 e di 2 unità previste nel 2020, tutto ciò compromettendo la stessa procedura assunzionale dovuto all'assenza totale di personale che si occupano di "concorsi";
- l'ente è sfornito di profili che siano in grado di garantire la fornitura di servizi diventati indispensabili sia in materia ambientale rischiando di essere inibito dalla partecipazione ai finanziamenti Regionali/Nazionali/Europei;
- la Sezione Sviluppo Economico, con il pensionamento dell'unico funzionario che si occupa di finanziamenti comunitari, non potrà garantire il supporto ai vari settori per la partecipazione dell'Ente ai vari bandi di finanziamento;
- gli uffici tecnici, "colpiti" in modo specifico da un pensionamento in massa di dipendenti con la qualifica "tecnica", sono ormai al collasso.

Dopo l'esposizione delle problematiche di cui sopra, i Dirigenti propongo la necessaria assunzione dei seguenti "*profili professionali*":

- I Settore :
  - 2 profili di Istruttore Direttivo Avvocato – Cat.Giur.D;
  - 3 profili di Istruttore Amm/Cont - Cat.Giur. D (da destinare agli Organi istituzionali, al Protocollo e all'Anagrafe);
  - 2 profilo di Istruttore Amm/Cont - Cat.Giur.C (da destinare al Protocollo e allo Stato Civile);

- II Settore:
  - 1 profilo di Istruttore Informatico – Cat.Giur.C (nell'annualità 2019)
  - 1 profilo di Istruttore Amm/Cont - Cat.Giur.C (nell'annualità 2019);
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Assistente Sociale - Cat.Giur.D (nell'annualità 2019);
  - 2 profili di Istruttore Direttivo Amm/Cont – Cat.Giur.D (nell'annualità 2020);
  - 2 profili di Istruttore Amm/Cont - Cat.Giur. C (nell'annualità 2020);

- III Settore:
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Tecnico – Cat.Giur.D (da destinare alla Sezione Ecologia e Ambiente);
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Tecnico- Cat.Giur.D (esperto in materia di Finanziamenti Comunitari);
  - 1 profilo di Istruttore Amm/Cont - Cat.Giur.C (da destinare al servizio Randagismo);
  - 3 profili di Istruttore Amm/Cont – Cat.Giur.C (da destinare all'uffici: Pensioni, Gestione Giuridica Personale e Sviluppo Economico);

- IV Settore:
  - seguirà nota;

- V Settore:
  - 5 profili di Istruttore Direttivo Tecnico- Cat.Giur.D;
  - 4 profili di Istruttore Tecnico- Cat.Giur.C;
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Geologo – Cat.Giur.D;
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Amm/Cont – Cat.Giur.D;
  - 1 profilo di Istruttore Amm/Cont - Cat.Giur.C;

- VI Settore (Sezione 1 e 2):
  - seguirà nota;

- VI Settore (Sezione 3 e 4):
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Tecnico- Cat.Giur.D (da destinare alla gestione servizi tecnici del Patrimonio e Cimitero);
  - 1 profilo di Istruttore Direttivo Amm/Cont – Cat.Giur.D (da destinare al servizio amministrativo Cimitero);
  - 2 profili di Esecutore – Cat.Giur.B (da destinare ai servizi di seppellimento/manutenzione Cimitero);

- VII Settore:
  - 5 profili di Istruttore Direttivo di Vigilanza- Cat.Giur.D (2 nel 2019, 1 nel 2020 e 1 nel 2021);
  - 5 profili di Istruttore di Vigilanza- Cat.Giur.C (2 nel 2019, 2 nel 2020 e 1 nel 2021);
  - 2 profilo di Istruttore Direttivo Amm/Cont – Cat.Giur.D;

Tutto quanto sopra, così sintetizzabile:

Unità richieste	Cat.Giur.	profilo
9	D	(Amm/Cont)
8	D	(Tecnico)
5	D	(Commissario)
1	D	(Geologo)
2	D	(Avvocato)
1	D	(Assiste Soc)
9	C	(Amm/Cont)
4	C	(Tecnico)
5	C	(Agente di PM)
1	C	(Informatico)
2	B	(Esecutore)
47		

Dopo detta esposizione, sul presupposto che la disponibilità economica per le nuove assunzioni descritta dal Dirigente finanziario, non consente da sola di superare le problematiche funzionali degli uffici, tutti i presenti concordemente propongono, congiuntamente alle nuove assunzioni, di avviare le procedure delle Progressioni Verticali, almeno quelle 5 ovvero 6 unità consentite dalla normativa vigente, con il passaggio dalla Categoria Giuridica C a quella D.

Infatti, connessa ai principi del buon andamento della P.A, i Dirigenti ritengono tale strategia economica, efficace ed efficiente in quanto, da un lato privilegia il potenziale professionale già presente presso l'Ente, realizzando così anche la conversione professionale del personale dipendente (come richiesto dalla normativa vigente) e, dall'altro, non incide economicamente sulla spesa complessiva dell'Ente se non per poche migliaia di euro, quale differenza tra il trattamento economico già in godimento e quello nuovo da riconoscere.

Si aggiunge che ciò determinerebbe un notevole vantaggio funzionale a favore dell'ente anche in termini di copertura di tutti quegli incarichi attualmente scoperti quali i Capi Sezione, i Responsabili di procedimenti, i Responsabili RUP in materia di Contratti, di Opere pubbliche, ed altri.

Alle ore 13.30, incaricando il dirigente dr. Rapisardi di curare l'inoltro del presente verbale al Sindaco, all'Assessore al Personale, alla Giunta ed al Segretario Generale, si concludono i lavori.

ALLEGATO 8

COMUNE DI SCIACCA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)
1° SETTORE AA.GG
Ufficio del Sindaco

Prot. Gen. N. _____ del _____

Prot. n./GAB n. 4502 del 13 AGO. 2019

AL DIRIGENTE DEL 3° SETTORE
Dott. Venerando Rapisardi

S E D E

Comune di Sciacca - Prot. n.0026981 del 13-08-2019

OGGETTO: Oggetto: Dotazione organica – Piano triennale del fabbisogno del personale 2019-2021
D I R E T T I V A

Visto il verbale della riunione dei Dirigenti, trasmesso con nota prot. 4425 dell'8.8.2019, recante il prospetto del fabbisogno di personale proposto da ciascun Settore;

Tenuto conto che il Comune di Sciacca ha numerosi dipendenti precari e che, a causa dei pensionamenti, la mancanza di risorse umane non consente una efficiente organizzazione degli uffici;

Tenuto conto che è necessario garantire con urgenza la copertura del posto di Avvocato del Comune, per la mole di contenzioso pendente e per l'imminente pensionamento dell'Avv. Falco;

Tenuto conto che i Dirigenti lamentano un carico di lavoro esagerato e, pertanto, spesso l'impossibilità di far fronte a tutti gli adempimenti;

Tutto ciò visto e tenuto conto, si chiede al Dirigente indirizzo di predisporre il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 prevedendo, ove possibile e nel rispetto della capacità assunzionale dell'Ente:
la stabilizzazione di tutto il personale precario in servizio;
la progressione verticale per il profilo professionale di Avvocato;
l'assunzione di un Dirigente a tempo determinato ex art.110;
l'assunzione nel triennio di Istruttori direttivi tecnici, Istruttori direttivi amministrativo/contabile, Istruttori direttivi polizia municipale, Istruttori tecnici, Agenti polizia municipale, Istruttori amministrativo-contabili, Esperto informatico, Assistente sociale, come da prospetto allegato.

Distinti saluti.

L'ASSESSORE AL PERSONALE
(Fabio Cuffaro)

IL SINDACO
(Prof. Avv. Francesco Valenti)

Comune di Sciacca - Prot. n:0026981 del 13-08-2019

Profilo professionale	Cat.	2019	2020	2021
Istruttore direttivo tecnico	D1	2	2	2
Istruttore direttivo polizia municipale	D1		1	1
Istruttore direttivo amministrativo/contabile	D1		2	2
Istruttore tecnico	C1	2	1	1
Agente polizia municipale	C1	3	2	2
Istruttore amministrativo/contabile	C1	3	3	3
Esperto informatico	C1		1	
Assistente Sociale	D1	1		
Avvocato a 1/2 progressione verticale	D1	1		
Dirigente a tempo determinato 110 co. 2	Dir.	1		
		13	12	11

13 D

28/8/2019

SI CONFERMA LA MODIFICA DEL SUPERIORE PROSPETTO PER GLI ANNI 2020 E 2021 A SEGUITO DELLA DISPONIBILITÀ FINANZIARIA COMUNICATA DALL'UFFICIO

2020
ELIMINATO C1 (ESP. INF.)

2021
ELIMINATI
D1 (ISTR. DIR. P.M.)
D1 (ISTR. DIR. AMM. CONT.)
C1 (ISTRUTTORE TECNICO)
C1 (AGENTE P.M.)
C1 (ISTR. AMM. CONT.)

Il Dirigente

COMUNE DI SCIACCA
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

COLLEGIO DEI REVISORI

Oggetto: **Parere sulla proposta di deliberazione di G.M** recante "Dotazione Organica – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021". Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex LSU". Trasmessa a mezzo pec il 31.08.2019 prot. 28676.

Comune di Sciacca - Prot. n.0029009 del 04/09/2019

Il Collegio dei Revisori dei Conti

PREMESSO CHE

- in data 31.08.2019 è stata trasmessa al Collegio la proposta di deliberazione, da sottoporre alla Giunta Comunale, avente ad oggetto "Dotazione Organica – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2021-2021". Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex LSU" su cui occorre formulare il parere di competenza ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/01, accertando che i documenti di programmazione di fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio complessivo di riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano adeguatamente motivate;
- l'art. 91 del D.lgs n. 267/2000 prevede che "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";
- l'art. 239 comma 1 lettera b) del Dlgs 267/2000 (come modificato dall'art. 3 del decreto legge 10 ottobre 2012 n.174 prevede che l'organo di revisione esprima parere in ordine agli strumenti di programmazione economica e finanziaria;

- l'art. 1 commi 557 e seguenti della legge 27 dicembre 2006 n. 296 il quale prevede che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno" assicurano la riduzione della spese del personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative. A decorrere dal 2014 il tetto della spesa di personale è rappresentato dalla spesa media 2011-2013 (comma 557 ter introdotto dall'art.3 comma bis del DL 90/2014);
- l'articolo 1 comma 762 della legge 208/2015 il quale dispone che " le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1 comma 562 della legge 27 dicembre 2006 n.296 e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno;
- la circolare 3/2017 della Presidenza del Consiglio dei Ministri che fornisce indirizzi operativi sull'applicazione della disciplina contenuta negli articoli del Dlgs 25 maggio 2017 n. 75

Comune di Sciacca - Prot. n.0029089 del 04-09-2019

PRESO ATTO che con D.L. 4/2019 convertito nella Legge 26/2019, il legislatore nazionale ha introdotto disposizioni che modificano le modalità di calcolo della capacità assunzionale negli enti territoriali, mirando ad accelerare il turnover in conseguenza degli effetti conseguenti l'entrata in vigore della cosiddetta "Quota 100": in particolare l'art. 14 bis comma 2 lett. b del citato decreto legge, permette alle Regioni ed agli Enti Locali, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, di computare nel triennio 2019-2021 ai fini della determinazione della capacità assunzionale, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate **nella medesima annualità,** a condizione che l'Ente provveda alle assunzioni soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

PRESO ATTO che l'Ente intende riconsiderare il fabbisogno di personale, così come riportato nell'allegato "Tabella Dotazione Organica del Comune di Sciacca" di cui alla proposta di delibera in esame, prevedendo il reclutamento di nuovo personale così specificato:

- **n. 29 dipendenti** da assumere;
- **n. 127 dipendenti** mediante il processo di stabilizzazione ex art. 20 D.Lgs. 75/2017 e art. 26 L.R. 8/2018;
- **n.182 dipendenti** assunti full –time;

Totale complessivo 338.

Pensionandi triennio 2019/2020 n. 28

Totale nuova Dotazione Organica N. 310.

PRESO ATTO che il valore "medio del triennio precedente" viene cristallizzato al valore medio del triennio precedente all'entrata in vigore della norma ovvero alla media 2011-2013 (ex art.1 co.

557 quater, L.296/06 € **10.644.808,52**) che è da intendersi quale parametro temporale fisso e immutabile e non più quale parametro dinamico, come era in precedenza (riduzione della spesa rispetto all'anno precedente);

VISTO l'allegato "1" di cui alla proposta di delibera, trasmesso dal Dirigente Responsabile del II Settore " Finanze Tributi" che la previsione di spesa Personale 2019 è di **€. 9.730.794,40 con una** riduzione di spesa pari ad **€ 914.014,12** che sommati agli ulteriori risparmi per pensionamenti quota 100 di **€ 90.397,95** risulta una riduzione complessiva pari ad **€ 1.004.412,07** rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 costituendo esso il tesso di spesa non superabile al fine di garantire la riduzione della spesa complessiva;

CONSIDERATO che questo Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2018, la cui certificazione è stata inviata nei termini di legge;

PRESO ATTO che la spesa presunta per il personale per l'anno 2019, comprensiva delle assunzioni previste, ammonta ad **€ 9.730.794,40;**

PRESO ATTO che l'Ente rispetta l'obbligo di contenimento della spesa del personale ex art. 1 co. 557 della L. 296/2006, atteso che la spesa presunta come sopra indicata è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013 pari **ad € 10.644.808,52;**

PRESO ATTO che dal prospetto allegato 2 si evidenzia che la capacità assunzionali del quinquennio precedente (2014-2015-2016-2017-2018) compreso budget vincolato ammonta complessivamente ad € **722.888,90** così ripartito:

anno 2014 € 191.402,46;

anno 2014 € 83.885,29 (riduzione fondo decentrato 2014 ex art. 9 co 2 bis L 122/00/;

anno 2015 € 146.172,64;

anno 2016 € 64.003,29;

anno 2017 € 23.565,56;

anno 2018 € 213.859,66

pertanto la capacità assunzionale utilizzabile è pari ad di **€ 512.712,97** dovuto alla differenza calcolata tra l'importo di € 722.888,90 - anno 2015 € **146.172,64** budget vincolato- anno 2016 € **64.003,29** budget vincolato.

PRESO ATTO che dal prospetto allegato 2 si evince la capacità assunzionali per gli anni 2019 2020 e 2021 corrisponde ad un totale complessivo pari ad **€ 1.463.723,77** così ripartito:

anno 2019 € 354.194,90;

anno 2020 € 567.684,16;

anno 2021 € 343.766,85;

Comune di Sciacca - Prot. n.0029089 del 04-09-2019

anno 2021 € 198.077,86;

PRESO ATTO che dal prospetto allegato 2 si evince che in merito alle capacità assunzionali complessive disponibili, sono state quantificate in **€ 2.186.612.67** che al netto del budget vincolato diventano € **1.976.436,74;**

PRESO ATTO che dal prospetto allegato 2 si evince che in merito alle capacità assunzionali complessiva è stata quantificata in **€ 2.879.501.95,** importo calcolato quale sommatoria **di € 1.976.436,74** (totale capacità assunzionali disponibile) + **903.065,21** (spesa media Lavoro flessibile 2015-2017);

-che il Piano Triennale del Fabbisogno del personale e delle Stabilizzazioni per il triennio 2019-2020 2021 ha al relativa copertura finanziaria come attestato dal Dirigente del Settore Finanziario Dott. Filippo Carlino;

-che ha un rapporto tra spese personale e spesa corrente inferiore al 50%;

-che ha approvato il Piano Triennale di Azioni Positive in materia di parti opportunità;

-che ha rispettato il patto di stabilità interno e il pareggio di bilancio;

-che non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie come si evince dall'ultimo consuntivo approvato;

- che ha rispettato il pareggio di bilancio 2018 comunicando i dati al MEF;

Comune di Sciacca - Prot. n.0029089 del 04-09-2019

IL COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Tutto ciò premesso e considerato, esprime **parere favorevole** all'approvazione della proposta di deliberazione in oggetto, recante "Dotazione Organica – Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021". Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex LSU", subordinando **la concreta attuazione** della stessa:

- all'adozione del Bilancio di Previsione 2019/2021 e del Rendiconto 2018 e relative trasmissioni alla banca dati delle amministrazioni pubbliche;
- all'adozione del Bilancio Consolidato per gli anni 2017 e 2018 a conferma da parte della Regione Sicilia del finanziamento della spesa a proprio carico, come previsto nella normativa sopra-indicata;
- all'approvazione del Piano della Performance 2019;
- all'adozione del Piano delle azioni positive o delle pari opportunità 2019;
- all'osservanza della normativa nazionale e regionale, vigente in materia di spesa di personale e di stabilizzazione del personale a tempo determinato.

Il Collegio richiama l'attenzione dell'Amministrazione Comunale sul fatto che la programmazione triennale oggetto del presente parere è, in ogni caso, al momento della concreta attuazione, sempre vincolata alle verifiche di compatibilità con le disposizioni della normativa vigente.

Bagheria, lì 03/09/2019

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Dott. Michele Abbate (F.to)
Dott.ssa Maria Carrubba (F.to)
Dott. Fanino Pappalardo (F.to)

Comune di Sciacca - Prot. n.0029089 del 04-09-2019

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata la proposta di deliberazione ad oggetto: Dotazione Organica- Piano triennale dei fabbisogni di personale "Triennio 2019/2021"- Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex L.S.U.".

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Considerato che sulla suddetta proposta è stato reso il parere favorevole di regolarità tecnica ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale n° 30/2000 ed il parere favorevole di regolarità contabile che si intendono fare parte integrante e sostanziale della presente delibera;

Considerato che in data 04/09/2019 con prot. 29089, il collegio dei Revisori ha trasmesso il parere favorevole sulla relativa proposta di deliberazione.

Con voti unanimi favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

1) Di approvare in toto la proposta avente ad oggetto "Dotazione Organica- Piano Triennale dei Fabbisogni di personale "Triennio 2019/2021"- Autorizzazione trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato/parziale di precari "Regionali" e "ex L.S.U.", dando mandato ai dirigenti per quanto di rispettiva competenza di predisporre per tempo gli atti indicati nel parere del Collegio dei Revisori dei Conti.

LA GIUNTA

Con ulteriore votazione unanime e favorevole resa in forma di palese:

DELIBERA

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 comma 2° della Legge Regionale n° 44/91, data la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2019-2021" quale atto propedeutico all'adozione del bilancio di Previsione 2019/2021.

Il Sindaco alle ore 14,15 dichiara chiusa la seduta

Il presente verbale viene sottoscritto come segue:

Il Presidente

L'Assessore anziano

Il Segretario Generale

Certificato di pubblicazione

Affissa all'Albo pretorio on line il 05/09/2019

Il Responsabile dell'Albo pretorio _____

Defissa dall'Albo pretorio on line il ...../...../.....

Il Responsabile dell'Albo pretorio _____

Si certifica, su conforme dichiarazione del Responsabile, che la presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo pretorio on line prot. n° ..... dal ...../...../..... al ..../..../..... al per 15 giorni consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

lì ...../...../.....

Il Segretario Generale

_____

[ ] La presente deliberazione è divenuta esecutiva il ..../..../....., ai sensi dell'art. 12 della legge regionale 44/91.

[X] La presente deliberazione è divenuta esecutiva lo stesso giorno dell'adozione in quanto dichiarata immediatamente esecutiva.

lì 04/09/2019

Il Segretario Generale