



COMUNE DI MONTAGNAREALE

Città Metropolitana di Messina

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE ☒ COPIA ☐

Delibera n. 107

del 13/11/2019

OGGETTO: APPROVAZIONE SCHEMA PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - ANNI 2019/2021 E PIANO ASSUNZIONALE 2019 - AGGIORNATO AI CONTENUTI DELLA L.R. 27/2016 E DEL D.LGS 75/2017 - RIMODULAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. N° 165/2001.

L'anno **duemiladiciannove** il giorno **tedici** del mese di **novembre** alle ore **19.50**, nella Residenza Municipale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

		Presenti	Assenti
Sidoti Rosario	Sindaco	X	
Furnari Ninuccia	"		X
Natoli Simone	"	X	
Sidoti Salvatore	"	X	
Americanelli Tindaro	"	X	

Assenti: Assessore Furnari Ninuccia.

Presiede il Sindaco Rosario Sidoti.

Partecipa il Segretario Comunale: Dott. Giuseppe TORRE

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sulla proposta qui di seguito specificata

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione concernente l'oggetto;

CONSIDERATO che la proposta è corredata dai pareri prescritti dall'art. 53 della L. n. 142/1990, come recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. n. 48/1991;

RITENUTA tale proposta meritevole di accoglimento;

VISTO il vigente O.EE.LL. nella Regione Sicilia;

Con votazione unanime, espressa in forma palese.

DELIBERA

1. Di approvare integralmente la proposta stessa, sia nella parte narrativa che in quella propositiva.
2. Di dichiarare, stante l'urgenza di procedere in merito, con separata ed unanime votazione in forma palese, la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ex art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991.



COMUNE DI MONTAGNAREALE

Città Metropolitana di Messina

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale

OGGETTO: *Approvazione schema programma triennale del fabbisogno del personale - anni 2019/2021 e piano assunzionale 2019 – aggiornato ai contenuti della L.R. 27/2016 e del D.Lgs 75/2017 – Rimodulazione della Dotazione Organica e della struttura organizzativa dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n° 165/2001*

Premesso che:

- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, c.d. legge finanziaria 1998, stabilisce che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.”*;
- l'articolo 91 del Testo Unico EE.LL. stabilisce che *“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'articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che *“Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.”* e prevede, inoltre, che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*
- l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'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”*;
- l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;
- l'art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 ai fini della predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6-ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, rimanda a specifiche linee di indirizzo da definire attraverso appositi Decreti del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica

Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del medesimo D.Lgs. 75/2017;

- **Il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018** pubblicato nella GURI n. 173 del 27/07/2018, con il quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e che prescrivono agli Enti pubblici ed agli Enti locali che devono applicarle, i seguenti criteri ed elementi per la redazione dei piani:

- ☐ coerenza con gli strumenti di programmazione;
- ☐ complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ☐ ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- ☐ procedura e competenza per l'approvazione;
- ☐ superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- ☐ rispetto dei vincoli finanziari;
- ☐ revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- ☐ contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

- **l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere."*;

- **Visto l'art. 35, comma 3/bis, del D.Lgs 165/2001** nel testo, da ultimo inserito per effetto dell'art. dall'art. 1, comma 401, della Legge 24 dicembre 2012, n. 228 e successivamente modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 secondo cui: - *"Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonche', del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dai documenti di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico:*

a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell'amministrazione che emana il bando;

b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l'esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lett.a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell'amministrazione che emana il bando

RICHIAMATI:

- **l'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296** (legge finanziaria per il 2007) per la parte ancora in vigore che prevede l'assicurazione da parte degli Enti locali della riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche

attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative, l'accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico ed il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- l'articolo 1 commi 557-bis, 557-ter e 557-quater della citata legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo modificato ed inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114, in forza del quale, in particolare:

- *"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"* (triennio 2011-2013)

precisando espressamente che "In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto 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" che consiste, essenzialmente, nel divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e nel correlativo divieto a carico degli Enti di stipulare altro tipo di contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione e dando atto, contestualmente, che le medesime sanzioni si applicano anche per il caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) nell'esercizio precedente;

- il **Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78**, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;

- la **Legge 12 marzo 1999, n. 68**;

- **VISTO**

l'**art. 3, comma 5 e comma 5-quater del D.L. 24 giugno 2014 n° 90**, convertito con modifiche dalla legge n. 114 del 11/08/2014 e da ultimo modificato dall'articolo 14-bis, comma 1, lettera a), del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito con modificazioni dalla Legge 28 marzo 2019, n. 26 che fissa i limiti dei budget percentuali concretamente utilizzabili a fini assunzionali da parte degli Enti locali, distinti per aliquote annuali, prevedendo, in particolare, che:

- le disposizioni ed i correlativi tetti finanziari previsti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 restano fermi ed ineludibili;
- che fermi restando, quindi, i predetti limiti, per gli le **annualità 2014 e 2015** le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al **60 per cento** di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente aumentabile all'80%, a decorrere dal 1° gennaio 2014 e del 100% a partire dal 2015, ma soltanto nel caso in cui l'incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente risulti pari o inferiore al 25 per cento;
- che, invece, per gli **anni 2016 e 2017** la predetta facoltà ad assumere e' fissata nella misura **dell'80 per cento**
- che a decorrere dall'**anno 2018** la facoltà ad assumere e' fissata nella misura del **100%;**

e precisando espressamente, che

- 1) - **"A decorrere dall'anno 2014 e' 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."**

2) - che inoltre, in virtù dell'articolo 4, comma 3°, del D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in legge 6 agosto 2015, n. 125, all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dopo le parole "nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile" sono aggiunte le seguenti **"e' altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente"**.

- Che contestualmente viene ulteriormente ribadito che "Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (Consorzi, Aziende Speciali, Unioni di Comuni ed altre forme associative) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo" e ciò, al fine di garantire anche per i predetti soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;

- Che, inoltre, solo per dovere di precisione va riportato che a norma dell'articolo 1, comma 823, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, a decorrere dall'anno 2019, cessa di avere applicazione perché non più premiale la possibilità di innalzamento al 90% dei limiti assunzionali precedentemente già prevista dall'articolo 1, comma 479, lettera d), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232 e che ormai risulta superata in considerazione dei nuovi limiti stabiliti dal D.L. 4/2019 e s.m.i.

- Che in relazione ai superiori punti va dato specificamente atto che la dotazione organica del Comune di Montagnareale, la cui popolazione calcolata al 31/12/2018 è pari a **1.542** abitanti, risulta complessivamente composta da n° 38 posti ripartiti, anche funzionalmente come da allegato Organigramma la cui spesa complessiva, calcolata secondo i criteri di cui all'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 risulta nettamente inferiore a quella già esistente nelle annualità precedenti;

- Che la medesima disposizione di cui all'art. 1, comma 228 della legge 208/2015 stabilisce ancora che in relazione a quanto previsto dal primo periodo dell'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, ed al solo fine di "definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114."

- Che ulteriore aumento delle facoltà assunzionali del Comune potrebbe in ogni caso venire in conseguenza delle possibili adesioni al sistema di pensionamento anticipato noti come "quota 100" ovvero, "opzione donna" anch'essi previsti nel predetto D.L. 4/2019 e s.m.i. che sono attualmente vigenti sia pure soggetti a possibile revisione a breve termine;

- Che ai sensi del comma 6° del medesimo art. 3 del D.L. 90/2014 resta, invece, confermata la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle **categorie protette**, ribadendo che i limiti di cui allo stesso art. 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- Dato atto che per effetto della riduzione alle dotazioni organiche delle province e città metropolitane imposte dall'art. 1, comma 421 della Legge di stabilità 2015 (L. 23.12.2014 n° 190) e del conseguente emergere di situazioni di esubero e/o soprannumerarietà la stessa legge, all'art. 1, comma 424, ha espressamente previsto 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" e che esclusivamente per tali

finalita' di ricollocazione del personale in mobilita' le regioni e "gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario" stabilendo, contestualmente, che la sanzione della nullità per le assunzioni effettuate in violazione delle superiori prescrizioni;

- Vista la Deliberazione n.119/2015/PAR del 12 febbraio 2015 con cui la Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Regione Siciliana ha già riconosciuto espressamente applicabili in Sicilia le previsioni come contemplate nei commi da 421 a 425 della Legge di Stabilità 2015 considerate norme di coordinamento della finanza pubblica e come tali immediatamente applicabili sull'intero territorio nazionale;

- Che in base all'interpretazione letterale della predetta disposizione normativa, il vincolo di destinazione del budget assunzionale previsto dall'art. 1, comma 424 della Legge 190/2014 trova applicazione, in via transitoria, soltanto fino al 31.12.2016 e non si applica, quindi, salvo quanto verrà infra specificato, alle assunzioni da effettuarsi per le annualità successive;

- **Che**, però, con le recenti disposizioni emanate per effetto dell'art. 2 della L.R. 27/2016 viene previsto che "La dotazione organica delle Città metropolitane e dei liberi Consorzi comunali è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura corrispondente alla spesa del personale di ruolo al 31 dicembre 2015 ridotta complessivamente del 15 per cento" e che per le unità soprannumerarie, **entro centoventi giorni** dalla data di entrata in vigore della medesima legge, doveva essere individuato il personale che rimane assegnato agli enti di attuale appartenenza e quello da destinare alle procedure di mobilità, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla normativa vigente, secondo le procedure previste dall'articolo 1, commi 423 e 424, della legge 23 dicembre 2014, n. 190;

- **Che** per tale motivo, il successivo comma 22 dell'art. 3 della L.R. 27/2016, nel testo oggi sostituito dall'art. 26, comma 1 della L.R. 8 maggio 2018 n° 8 prevede espressamente che "**Nelle more dell'individuazione degli esuberi di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75** (c.d. Decreto Madia)"

- Che, peraltro, mentre in campo nazionale le recenti disposizioni della Legge Finanziaria 2018 (art. 1, commi da 844 a 847 della Legge 205/17) superando il precedente blocco, hanno consentito sia pure sempre entro limitati contingenti, il riavvio delle assunzioni di nuovo personale per le sole Province delle Regioni a Statuto ordinario, tale facoltà non è stata, invece, analogamente prevista per quelle a Statuto speciale e, quindi, nemmeno per la Regione Siciliana, e ciò, proprio in conseguenza dei ritardi nell'attuazione dei precedenti tagli alle dotazioni organiche e dei conseguenti meccanismi di redistribuzione complessiva del personale all'interno degli Enti locali;

- Che ogni determinazione in merito al possibile utilizzo delle risorse precedentemente accantonate ai sensi dell'art. 1, comma 423 e 424 della Legge 190/2014 va differita, quindi, ad un momento successivo rispetto a quello in cui la Regione Siciliana avrà affrontato e risolto il nodo costituito dalla necessità della riduzione della dotazione organica delle ex Province Regionali ricadenti nel proprio territorio;

- **Che quindi, in attesa della definizione, mediante nuove e specifiche disposizioni integrative e/o attuative dell'art. 2, comma della L.R. 27/2016, le predette risorse debbono continuare, cautelativamente ad essere accantonate e non debbono, quindi, essere utilizzate per nuove assunzioni di personale all'interno del Comune;**

DATO ATTO,

- che a norma dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 (c.d. Decreto Madia) e della correlativa norma di recepimento nell'ordinamento siciliano costituita, nello specifico, dall'art. 26 della L.R. 8/2018, il termine previsto per le finalità volte al superamento del precariato, è prorogato al 31 dicembre 2020.

- che proprio per tale motivo la legge consente, per tale ulteriore finalità di utilizzare, per il triennio 2018-2020, le risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali e di prorogare fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione dei contratti a tempo determinato, fermo restando – ovviamente – il rispetto dei vincoli previsti dall'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e s.m.i. ed, in ogni caso, sempre nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

- **VISTO il D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 125 del 2013**, (e successivamente modificato dall'art. dell'articolo 1, comma 12 bis, del D.L. 30 dicembre 2017, n. 244, convertito, con modificazioni, dalla Legge 27 febbraio 2017, n. 19) recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", che, all'art. 4 comma 6, prevede forme per il reclutamento speciale, transitorie finalizzate a valorizzare la professionalità acquisita da coloro che hanno maturato una anzianità lavorativa a tempo determinato nel settore pubblico stabilendo testualmente che *"A decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2017 (oggi prorogato al 31.12.2018), al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'articolo 35, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, **procedure concorsuali, per titoli ed esami**, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'articolo 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e all'articolo 3, comma 90, della legge 24 dicembre 2007, n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'Amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165. Le graduatorie definite in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse"*.

- Richiamata in merito la precedente **Circolare n. 5/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica**, che detta indirizzi applicativi della legge n. 125 del 2013 specificando in particolare che le Amministrazioni in via facoltativa in ragione del loro fabbisogno, sino al 31 dicembre 2016 possono attivare procedure di reclutamento speciale transitorie volte al superamento del fenomeno del precariato *"utilizzando una misura non superiore al 50% (cinquanta per cento) delle risorse disponibili a normativa vigente per assunzioni a tempo indeterminato"* e che tali procedure selettive riservate devono riguardare il reclutamento di qualifiche e profili diversi da quelli per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo e per quali vi è la disponibilità nella dotazione organica dell'Ente, tenendo conto della capacità assunzionale calcolata anche in virtù dell'intero arco temporale programmato, specificando altresì che a fronte della possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro che presentano l'anzianità di servizio prevista dal citato articolo, le Amministrazioni che programmano il reclutamento speciale

possono applicare la disciplina della "proroga finalizzata" dei contratti a tempo determinato fino al completamento delle procedure concorsuali" e comunque non oltre il 31 dicembre 2016 (oggi prorogato al 31 dicembre 2018) "nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di controllo della spesa di personale e assunzioni a tempo determinato e dei divieti che scaturiscono in via sanzionatoria";

- **VISTA la L.R. n. 5 del 2014** che nel recepire il D.L. n. 101/2013 sopra richiamato, all'art. 30 comma 3, stabilisce che *"In coerenza con le disposizioni di cui al comma 9 bis e successive modifiche e integrazioni dell'articolo 4 del decreto legge n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato instaurati dai lavoratori di cui all'articolo 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2000 e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 280/1997, come recepiti dall'articolo 4 della legge regionale n. 24/2000, possono essere prorogati sino al 31 dicembre 2016 con decorrenza dall'1 gennaio 2014"* e al 5 comma che *"per le medesime finalità di cui al comma 3 è autorizzata, a far data dall'1 gennaio 2014 e fino al 31 dicembre 2016, la prosecuzione delle attività socialmente utili svolte dai lavoratori aventi diritto all'inserimento nell'elenco di cui al comma 8 dell'articolo 4 del decreto legge n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013"* il cui termine definitivo di scadenza in conformità alle indicazioni già emerse per effetto della Legge di Stabilità nazionale e del successivo suggello intervenuto con l'art. 3 della L.R. 27/2016 è stato prorogato al 31.12.2018;

- **VISTA la Circolare della Regione Siciliana – Assessorato Regionale della Famiglia, delle politiche sociali e del lavoro del 30 febbraio 2014 prot. n. 5500/US1/2014** avente ad oggetto "Art. 30 legge di stabilità regionale L.R. 28 gennaio 2014 n. 5 – Disposizioni attuative";

- **Vista la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n° 26 del 28/07/2015** con cui la sezione chiarisce la portata dell'art. 1 comma 424, della l. 190/2014 (legge di stabilità 2015), relativamente alla possibilità di assumere personale a tempo indeterminato. Nel merito i giudici specificano che con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016, la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dalla predetta norma finalizzati a garantire il riassorbimento del personale in esubero, mentre non sono soggette ai predetti vincoli le assunzioni di personale a tempo indeterminato effettuate utilizzando la capacità assunzionale del 2014, derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011-2013 sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

- Vista la successiva **deliberazione n° 28 del 14/09/2015 con cui la stessa Sezione Autonomie della Corte dei Conti**, privilegiando un'interpretazione letterale dell'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ha chiarito che il riferimento al "triennio precedente" deve essere inteso in senso dinamico, ovvero a scorrimento, a seconda dell'anno in cui si procede a nuove assunzioni (rispetto al 2015, il riferimento sarebbe quindi al triennio 2012 – 2014 e così a seguire) precisando, inoltre che con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'articolo 3, comma 5-quater, del d.l. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità

- Che in base a quanto rilevabile direttamente dalla stessa deliberazione della Corte dei Conti n° 26/2015 tali potenzialità assunzionali possono essere utilizzate da questo Ente solo in via parziale relativamente all'anno 2016, mediante l'utilizzo del budget di spesa derivante dal cumulo delle cessazioni del triennio 2011-2013 mentre non è possibile utilizzare a fini assunzionali il budget derivante dalle eventuali cessazioni che siano intervenute nell'anno 2014 (budget 2015) e nell'anno 2015 (budget 2016) che, ai sensi dell'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014 sono destinate al riassorbimento del personale in esubero delle ex Province Regionali;

- **Dato atto**, altresì, che nell'ottica del definitivo superamento del fenomeno del precariato in Sicilia **l'art. 27, comma 2, della L.R. 17/03/2016 n° 3** aveva già espressamente

imposto ai Comuni di provvedere, all'approvazione del "piano programmatico triennale delle assunzioni di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, effettuabili in ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, tenuto conto degli spazi assunzionali disponibili in ciascuna annualità";

- **Che** al fine di rendere maggiormente precettivo ed efficace l'obbligo della stabilizzazione del personale precario la stessa norma ha stabilito che il piano triennale va trasmesso entro i successivi quindici giorni all'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica per ovvie finalità di controllo, precisando inoltre che "Gli enti che in presenza di risorse assunzionali e di posti disponibili in pianta organica non concludono entro il 31 dicembre 2016 il processo di stabilizzazione ai sensi dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con l'utilizzo integrale delle risorse assunzionali disponibili, sono esclusi dal riparto del fondo di cui al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014, per il cinquanta per cento del contributo spettante per i soggetti non stabilizzati nonostante gli spazi assunzionali per il 2016. Dal 2017, la decurtazione è effettuata per il cento per cento della risorsa assunzionale non utilizzata.

- **Che**, ancora, ai sensi del **comma 4 dell'art. 27 della L.R. 3/2016** "Le assunzioni disposte ai sensi dell'articolo 4, comma 8, del decreto-legge n. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, (soggetti impegnati in ASU aventi qualifiche relativamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56) non si computano nel limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in quanto rientranti nella disciplina del reclutamento ordinario ai sensi dell'articolo 36, comma 5-bis, del medesimo decreto legislativo.

- **Che** ai sensi del richiamato art. 4, comma 8, del D.L. 101/2013 le predette stabilizzazioni debbono, però, avvenire nel rispetto del fabbisogno di ogni singolo Ente e nell'ambito dei vincoli finanziari imposti dalla legge, ed in particolare dallo stesso art. 4, comma 6 del medesimo testo normativo, anche in in deroga a quanto disposto dall'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, mediante assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla Regione competente.

- **Visto** il successivo comma 5 dell'art. 27 della L.R. 3/2016 che modifica il comma 2 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 ed in forza del quale "Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, la riserva di cui al comma 3-bis dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, si applica anche ai soggetti inseriti nell'elenco di cui al comma 1 titolari di contratto a tempo determinato".

- **Che** in via ulteriormente migliorativa rispetto alle predette potenzialità, la Regione Siciliana ha maggiorato il budget assunzionale per il riassorbimento del personale precario al dichiarato fine di poter realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;

- **Che** in particolare, con l'**art. 3, comma 1 e 22 della L.R. 31 dicembre 2016 n° 27 nel testo novellato dalla L.R. 8 maggio 2018 n° 8** è stato stabilito che "nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, i Comuni possono adottare le procedure previste dall'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (c.d. Decreto D'Alia), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con priorità per le procedure di cui al comma 6, negli anni 2017 e 2018, oltre che quelle previste dai commi 1 e 2 dell'art. 20 del D.Lgs 25 maggio 2017 n° 75 (c.d. Decreto Madia) aggiungendo, al limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le risorse previste dall'articolo 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016;

- Che ai sensi dell'art. 26, comma 5, della L.R. 8/2018 il parametro costituito dalle risorse assunzionali aggiuntive di cui all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 è sostituito, per il triennio 2018-2020, con la media della spesa per il personale contrattista sostenuta nel triennio 2015-2017

- **Che** nello specifico, l'ottavo periodo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 stabilisce che, ai fini del contenimento della spesa pubblica, nessuna limitazione all'utilizzo del personale a tempo determinato può essere validamente imposta agli Enti locali che risultino in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell' articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 , e successive modificazioni, nonché, **qualora detto utilizzo avvenga "nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"**;

- **Che** quindi, attraverso la manovra disposta dalla Regione Siciliana che, con la L.R. 27/2016 e, viepiù, con la successiva L.R. 8/2018 ha proceduto al sostanziale consolidamento, in caso di stabilizzazione del personale precario, del contributo già erogato agli Enti Locali per l'utilizzo dei medesimi lavoratori a tempo determinato, dette risorse quantificate in misura massima nell'ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2015-2017 sono divenute, ad ogni effetto di legge, concretamente disponibili e, come tali, idonee a costituire budget aggiuntivo per la stabilizzazione di detto personale;

- **Che** in base a quanto risulta dalle schede allegate alle periodiche Circolari Assessoriali inviate alla Regione Siciliana per la rendicontazione dei contributi sullo squilibrio finanziario erogati all'Ente sulla base delle previgenti disposizioni di cui all'art 30 della L.R. 5/2014, nonché, di quella successive di cui alla Circolare prot. 6615 del 19/04/2017 All. B e C, risulta che la spesa media sostenuta nel triennio 2015-2017 per l'intera platea dei lavoratori precari del Comune di Montagnareale risulta mediamente pari ad **€ 601.136,70** che, quindi, ai sensi dell'art. 3, della L.R. 27/2016, è possibile individuare quale budget assunzionale destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale contrattista attualmente utilizzato dal Comune;

- **Che** tale possibilità aggiuntiva è però riservata a favore dei Comuni soltanto a condizione che gli stessi "siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano 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, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.";

- **Che** in base all'ultimo alinea del primo comma dell'art. 3 della L.R. 27/2016 le assunzioni in questione sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, deve risultare uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015;

- **Che** in via ulteriore, ai sensi del comma 2 dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'art. 26, comma 5 della L.R. 8/2018 ed "esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli e dei termini di cui al comma 1, il valore medio del triennio 2015-2017 delle risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, (...) può essere integrato a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive, appositamente individuate con legge regionale, che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica";

- **Che** a tal fine, e per garantire una più ampia possibilità e flessibilità di riassorbimento del personale precario, la medesima disposizione normativa da ultimo citata stabilisce che "gli enti territoriali calcolano il complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione."

- **Che**, quindi, proprio per questo motivo, anche un eventuale contributo aggiuntivo da parte della Regione finalizzato al riassorbimento del personale precario attualmente utilizzato dall'Ente non graverebbe, a livello di calcolo dei limiti e vincoli assunzionali, sulle spese di personale del Comune;

- **Che** inoltre, ai sensi del **comma 6° dell'art. 3 della L.R. 27/2016**, "Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai Comuni (soggetti di cui al comma 10,

lett. a) con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti;

- **Che** ai sensi del citato comma 10, detto contributo è parametrato nei limiti "della spesa complessivamente sostenuta dall'Ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31.12.2015" al cui onere la Regione Siciliana provvederà a far fronte "mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'art. 30, comma 7, della LR 5/2014 e s.m.i., nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun Comune"

- **Che**, ancora, in base alla espressa previsione di cui al comma 8° dell'art. 3 della L.R. 27/2016, nel testo modificato dall'art. 26 della L.R. 8/2018, **"LA MANCATA, INGIUSTIFICATA, CONCLUSIONE DA PARTE DEI COMUNI, entro il termine del 31 dicembre 2020, DEI PROCESSI DI STABILIZZAZIONE ai sensi del presente articolo, NELLA MISURA CONSENTITA DALLE VIGENTI DISPOSIZIONI, SUSSISTENDO I PRESUPPOSTI DI CUI AI COMM 1 E 2, A DECORRERE DAL 2021 COMPORTA LA RIDUZIONE DELLE ASSEGNAZIONI ORDINARIE DELLA REGIONE IN FAVORE DI CIASCUN COMUNE IN MISURA PARI ALLA SPESA SOSTENUTA DALL'ENTE DI CUI AL COMMA 18 PER CIASCUN SOGGETTO NON STABILIZZATO ASSUNTO AI SENSI DEL MEDESIMO COMMA.;**

- **Che**, comunque, ai sensi del comma 22 del predetto art. 3 della L.R. 27/2016 **"I percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 sono avviati dopo la conclusione delle procedure previste dall'articolo 2 e comunque dopo l'1 marzo 2017"**, e cioè, dopo che verranno concretamente emanate le norme per la riallocazione del personale eccedentario delle Città Metropolitane e dei Liberi Consorzi Comunali ed in ogni caso, sempre previa verifica della sussistenza dei presupposti;

- **Dato atto, altresì**, ai sensi di quanto ulteriormente previsto dall'art. 4, comma 2°, del D.L. 78/2015 che questo Ente, alla data del 31 dicembre 2014 non utilizzava personale delle province in posizione di comando o distacco sicchè non risulta assoggettato al correlato obbligo di assorbimento del predetto personale all'interno dei propri ruoli;

- **Dato atto che a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale 22 dicembre 2015 n° 272** l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento

- **Visto il pre-vigente art. 5 del D.L. 78/2015 in materia di transito nei ruoli degli enti locali del personale appartenente ai Corpi ed ai servizi di polizia provinciale di cui all'articolo 12 della legge 7 marzo 1986, n. 65 e dato atto del conseguente divieto, a pena di nullità delle relative assunzioni, di reclutare personale con qualsivoglia tipologia contrattuale per lo svolgimento di funzioni di polizia locale fino al completo assorbimento del predetto personale,**

- **Visto, altresì, la sopravvenuta disposizione di cui all'art. 7, comma 2/bis del DECRETO-LEGGE 20 febbraio 2017, n. 14 nel testo coordinato con la legge di conversione 18 aprile 2017, n. 48, recante: «Disposizioni urgenti in materia di sicurezza delle città.» in forza del quale "Per il rafforzamento delle attività connesse al controllo del territorio e al fine di dare massima efficacia alle disposizioni in materia di sicurezza urbana contenute nel presente provvedimento, negli anni 2017 e 2018 i comuni che, nell'anno precedente, hanno rispettato gli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della legge 24 dicembre 2012, n. 243, possono assumere a tempo indeterminato personale di polizia locale nel limite di spesa individuato applicando le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, alla spesa relativa al personale della medesima tipologia cessato nell'anno precedente, fermo restando il rispetto degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le cessazioni di cui al periodo precedente non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante**

personale secondo la percentuale di cui all'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208."

- Che pertanto, a differenza di quanto accadeva fino all'annualità precedente, fermo restando il rispetto del pareggio di bilancio e degli obblighi di contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006, per le assunzioni di personale di polizia locale è prevista la possibilità di utilizzare le percentuali di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014 (80% della spesa dei cessati nel 2016, per l'anno 2017, e 100% della spesa dei cessati nel 2017, per l'anno 2018), più elevate rispetto a quelle ordinarie in relazione alle caratteristiche dell'Ente, al fine di consentire il potenziamento delle attività rivolte al controllo del territorio ed alla sicurezza urbana.

- Che, tale impostazione è stata confermata anche dalla delibera della Corte dei Conti della Toscana n. 164/2017, che ha espressamente stabilito che **"Per le assunzioni di personale di polizia locale, il budget assunzionale può essere calcolato, anche cumulativamente, come segue:**

- sulla spesa relativa alle cessazioni di polizia locale avvenute nell'anno precedente, ove presenti, applicando le percentuali di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, fermi restando l'obbligo del rispetto del pareggio di bilancio e del contenimento della spesa di personale di cui all'art. 1, commi 557 e 562, della L. n. 296/2006;
- sulla spesa relativa alle cessazioni del restante personale avvenute nell'anno precedente, applicando le facoltà ordinarie in base alle caratteristiche dell'ente.

Restando fermo, in ogni caso, che:

- **Per le assunzioni del restante personale**, il budget assunzionale può essere calcolato sulla base delle facoltà ordinarie in relazione alle caratteristiche dell'ente, tenendo presente che le cessazioni di personale appartenente alla polizia locale non rilevano a tal fine.

- **Che alla luce delle predette novità normative, fermo quanto già indicato per la programmazione relativa al corrente esercizio, che viene alimentata esclusivamente con i risparmi cumulativi di spesa relativi alle cessazioni dal servizio che interverranno a partire dal corrente anno 2019 fino al 2021 (arco triennale - rif. art. 3, comma 5, VI° periodo del D.L. 90/2014) e di quelle verificatesi nel quinquennio precedente 2014-2018 (art. 3, comma 5, V° periodo del D.L. 90/2014) fermo restando che quelle relative alle cessazioni intervenute nelle precedenti annualità 2014 e 2015 restano ancora destinati all'eventuale riassorbimento dei dipendenti eccedentari delle ex Province Regionali (art. 1, comma 424 e 426 della Legge 190/2014 e s.m.i.)**

- **Che alla luce di tutto quanto sopra indicato risulta, quindi, assolutamente necessario ed indifferibile, anche in ottemperanza ai recenti precetti normativi regionali predisporre ed attuare, nei limiti del budget assunzionale ordinario, comprensivo dei pregressi resti assunzionali, e di quello aggiuntivo previsto dalla legge, un percorso di stabilizzazione del personale precario dell'Ente;**

- Richiamato, infine, l'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 7, comma 1, della legge 16 gennaio 2003, n. 3 e s.m.i.;

- Ravvisata la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2017/2019, nell'ottica di:

- ^ perseguire la migliore utilizzazione delle risorse umane quale applicazione del principio costituzionale del buon andamento della pubblica amministrazione;
- ^ garantire il funzionamento delle attività istituzionali nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- Vista la precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, nonché il correlato piano occupazionale annuale 2018, come emergente dai prospetti ivi allegati, elaborati, sentiti i Responsabili di Area ed il Segretario Comunale, a seguito di attenta analisi e valutazione:

- a) del fabbisogno connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali al fine di ottimizzare gli *standards* qualitativi di erogazione degli stessi, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e con il sopravvenuto quadro normativo;

Dato atto

Dato atto che in conseguenza dell'avvenuta emanazione del DECRETO LEGISLATIVO 25 maggio 2017 n. 75 (in Gazz. Uff., 7 giugno 2017, n. 130) recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche." ed in particolare dell'art. 4 del medesimo testo normativo, risulta oggi modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale del fabbisogno del personale che viene ora collegato, come già detto nella parte iniziale della presente premessa, alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati che, ovviamente, vanno attuati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo (budget assunzionale) stabilito dalla legge e sempre, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Che tali disposizioni risultano immediatamente applicabili anche in Sicilia per la parte relativa al processo di formazione della Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale, mentre, per quanto attiene più specificamente alla questione del superamento del precariato trovano, attualmente, applicazione esclusivamente le disposizioni di cui all'art. 3 della L.R. 27/2016 e quelle ulteriori previste dall'art. 26 della L.R. 8/2018 che ha recepito l'art. 20 del D.Lgs 75/2017 oltre, ovviamente, all'art. 22 della L.R. 1/2019;

Visti i Pareri n° 27/2019 e 28/2019 della Corte dei Conti con le quali, oltre a puntualizzare la necessità della preventiva applicazione delle disposizioni nazionali sulla preventiva mobilità obbligatoria ex art. 34, 34 bis e 35 del d.lgs 165/01, costituisca una condizione ineludibile per le amministrazioni pubbliche che intendano procedere all'espletamento di procedure concorsuali per l'assunzione di personale" sono state fornite linee interpretative specifiche per l'utilizzo delle somme relative alle risorse regionali gravate da vincolo di destinazione alle procedure di stabilizzazione, evidenziando come l'entità di dette risorse aggiuntive, affinché possa dirsi garantito l'adeguato accesso dall'esterno, non potrebbe in ogni caso superare l'importo di quelle a carico del bilancio e destinate al reclutamento ordinario" ferma restando, in ogni caso la necessità di rispettare l'adeguato accesso dall'esterno fissato nella misura del 50% delle risorse sia comunali **che regionali** utilizzabili";

Visto l'art. 22 della successiva L.R. 1/2019 con la quale, a modifica delle precedenti disposizioni ed anche a superamento delle precedenti valutazioni interpretative della Corte dei Conti la Regione Siciliana ha espressamente statuito che: - "Le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono da

intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26.

- **Che pertanto, per espressa disposizione di legge regionale risulta ormai definitivamente assodato che il cosiddetto budget aggiuntivo previsto dall'art. 3 della L.R. 27/2016 può essere integralmente destinato alla stabilizzazione del personale precario attraverso procedure integralmente riservate a questi ultimi;**

- **Che tale principio, peraltro, era stato già enucleato anche nelle recentissime Sentenza TAR Palermo n° 234/2019 e la successiva Ordinanza cautelare n° 278/2019 che, sebbene emesse in relazione al previgente assetto normativo confermano viepiù la circostanza secondo cui le risorse aggiuntive appositamente finalizzate costituiscono riserva esclusiva per dette forme di reclutamento che assumono, quindi, carattere del tutto peculiare;**

CONSIDERATO, come già indicato nel precedente atto di programmazione assunzionale, che nel Comune di Montagnareale prestano servizio a tempo determinato n° 27 lavoratori con contratto a tempo determinato e part-time appartenenti al bacino del precariato e, più precisamente:

- **n° 22 unità di personale di Cat. "C" oltre a n° 1 unità di Cat. B ed ad altri n° 4 di Cat. A con prestazione lavorativa a 24 ore settimanali utilizzati ai sensi delle legge regionali n. 85/95 e 16/2006;**
- **n° 3 soggetti LSU di cui alla legge regionale 2/2001 e D.Lgs. n. 280/97, Impiegati d'ordine (Cat. A del vigente CCNL) inseriti nel listato alfabetico pubblicato sul sito istituzionale del dipartimento lavoro presso la Regione Sicilia, rientranti nella categoria dei destinatari del regime transitorio utilizzati in via diretta dal Comune di Montagnareale in forza delle reiterate deliberazioni di proroga e che hanno maturato esperienza e professionalità nell'espletamento di servizi indispensabili per l'Ente;**
- **CHE per i suddetti lavoratori rientranti ancora a pieno titolo nella categoria del precariato degli EE.LL., secondo quanto già enunciato in precedenza, in presenza delle riscontrate esigenze organizzative, il Comune di Montagnareale ritiene necessario ed opportuno, nei limiti consentiti dalla norme di legge vigenti e dei limiti in materia di vincoli di bilancio e di spesa di personale, avviare processi di stabilizzazione attivando il regime speciale transitorio con assunzioni a tempo indeterminato di soggetti inseriti nell'elenco regionale previsto dall'art. 4, comma 6 e, comma 8, del D.L. 101/2013 e s.m.i. secondo quanto riportato dalla L.R. 5/2014, nonché, da ultimo, con la L.R. 27/2016 nel testo modificato ed integrato dall'art. 26 della L.R. 8/2018;**

PRESO altresì atto che non risultano, rispetto alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e che le risorse umane attualmente utilizzate in via precaria risultano necessarie per assicurare la funzionalità degli uffici e che per assicurare il processo di riorganizzazione e ottimizzazione dell'efficienza ed efficacia improntato alla massima economicità dell'ente;

DATO ATTO che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale e ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, come sopra descritto;
- ha rispettato, il Pareggio di Bilancio negli anni precedenti, e che anche il Bilancio di previsione 2018-2020 risulta improntato al perseguimento di detto risultato-obiettivo;
- ha ridotto la spesa di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013 come disposto dal comma 557-quater dell'articolo 1 della legge n. 296/2006 come inserito dall'art. 3, comma 5-bis,

del DL 90/2014 convertito nella legge 114/2014, ove è testualmente previsto che *“Ai fini dell'applicazione del comma 557 a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*;

- ha approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- non è in dissesto né in condizioni di squilibrio economico come risulta dall'ultimo rendiconto approvato relativo all'esercizio finanziario 2018, giusta deliberazione Consiliare del 13/11/2019;
- **CHE INOLTRE**, ed in via aggiuntiva e facendo esplicito riferimento anche alle prescrizioni e condizioni ulteriori stabilite dall'art. 3, comma 1, della L.R. 27/2016, nel testo integrato dalla L.R. 8/2018 l'Amministrazione risulta nelle possibilità di attivare l'ulteriore fase di stabilizzazione del personale precario in quanto:

- la stabilizzazione del personale precario verrà effettuata nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, e nel rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali nonché, delle norme di contenimento della spesa di personale previste dalle vigenti disposizioni vincolistiche di finanza pubblica;
- l'Ente risulta in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, stante che nel corso delle annualità pregresse ha sempre anticipato direttamente le risorse occorrenti per il pagamento degli stipendi ed è sempre stato in grado di farvi fronte con regolarità ed in maniera puntuale e che tale trend dovrebbe, anzi, ulteriormente migliorare anche per il prossimo futuro per effetto delle cessazioni dal servizio di numerose unità di personale già verificatesi nel corso delle annualità precedenti e di quelle ulteriori che verranno a breve, ulteriormente a verificarsi;
- che in conseguenza di detta possibile assorbimento delle unità lavorative fino ad oggi utilizzate in maniera precaria l'Ente prevederà 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;
- che, in ogni caso, ai sensi di quanto indicato dall'ultimo alinea del primo comma dell'art. 3 della L.R. 27/2016, le assunzioni in questione che dovranno essere regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, e che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, dovranno risultare uguali a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015, avverranno sostanzialmente senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e/o di quella dell'Ente.”;
- che in via ulteriore, mediante l'utilizzo dei contributi regionali per la stabilizzazione degli ASU che, ai sensi del comma 2 e seguenti dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'art. 11 della L.R. 8/2017 costituiscono risorse integrative che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica” il Comune resterà esonerato dal calcolare detto cofinanziamento dal complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, migliorando, così, propri indicatori ed i saldi

relativi anche a questo specifico profilo;

- **RIBADITO** che, in base all'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 il Comune di Montagnareale determina la propria possibilità assunzionale per nuovi contratti a tempo indeterminato, pur sempre entro i limiti *imposti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296*, entro i seguenti parametri di spesa:

- **Budget cosiddetto “ordinario” anni 2019-2021**

art. 35, comma 3 bis, D.Lgs n. 165/01

destinato al reclutamento ordinario dall'esterno e/o

pro quota – alle riserve e/o percorsi assunzionali dall'interno

- 1) - contingente di personale complessivamente corrispondente ad un importo pari al 60% dei risparmi di spesa relativa al personale di ruolo cessato nel biennio 2014-2015 (**art. 4, comma 3°, del D.L. 19 giugno 2015, n. 78**) dando espressamente atto, però, che le disponibilità relative agli anni 2014 e 2015 restano ancora gravate dal vincolo di destinazione prioritaria per il riassorbimento del personale eccedentario delle ex Province Regionali (art. 1, comma 420-424 della Legge n° 190/2014 in combinato disposto con l'art 32 della L.R. 5/2014 e con gli articoli 2 e 3, ultimo comma, della L.R. 27/2016);
- 2) - resti assunzionali eventualmente ancora non utilizzati derivanti dal cumulo delle cessazioni del precedente triennio 2012-2014 (Corte dei Conti n° 26/2015)
- 3) - importo **pari al 80%** delle **economie di spesa conseguenti alle cessazioni dal servizio già intervenute nell'anno 2016 e 2017** (art. 3, comma 5 e comma 5-quater del D.L. 24 giugno 2014 n° 90) **e del 100% delle economie ulteriori per le cessazioni dal servizio verificatesi a partire dall'annualità 2018**

- **Budget cosiddetto “aggiuntivo” anni 2019-2021:**

- art. 3, comma 1, L.R. 27/2016 nel testo modificato dall'art. 26 della L.R. 8/2018 –

destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale precario

risorse previste dall'articolo 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78 convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive **modifiche ed integrazioni, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016 corrispondente all'importo medio speso nel medesimo periodo dal Comune di Montagnareale per l'utilizzo in via precaria dei lavoratori con contratto a tempo determinato;**

DATO ATTO CHE:

- ❖ la spesa di ogni singola cessazione deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la relativa percentuale costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- ❖ la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

DATO ATTO, altresì, a partire dall'annualità 2011, e nel successivo periodo fino a tutt'oggi si sono già verificate le seguenti cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportate ad anno, secondo quanto risultante dal seguente prospetto che, in coerenza con i dati relativi al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 come inserito dall'art. 3 comma 5-bis del DL 90/2014 convertito nella legge 114/2014, vanno calcolate al lordo della tredicesima e degli oneri riflessi a carico dell'Ente secondo gli importi dei CCNL succedutisi nel tempo:

profilo dipendente ed eventuali note	cessazione		stipendio tabellare annuo compresa 13° mensilità	oneri riflessi a carico dell'Ente (INADEL, CPDEL, IRAP, INAIL)	TOTALE
	data	motivazione			
Rifici Gina. Cat.D5	30/06/2011	Collocamento a riposo	€ 30.034,01	€ 11.364,87	€ 41.398,88
Merlo Gioacchino Cat B5	01/06/2012	Collocamento a riposo	€ 21.309,07	€ 8.063,35	€ 29.372,42
Florulli Rosaria - C5	01/09/2012	Collocamento a riposo	€ 24.811,80	€ 9.388,79	€ 34.200,59
Spanò Carmelo - Cat.B4	30/11/2012	Collocamento a riposo	€ 20.955,27	€ 7.929,48	€ 28.884,75
Costanzo Antonino - C5	01/04/2014	Collocamento a riposo	€ 24.811,80	€ 9.388,79	€ 34.200,59
Buzzanca Rosaria - Cat. C5	01/12/2015	Collocamento a riposo	€ 24.811,80	€ 9.388,79	€ 34.200,59
Ferlazzo Celestina - Cat. C5	01/12/2017	dimissioni	€ 24.811,80	€ 9.388,79	€ 34.200,59
Barbitta Francesco- Cat. C4	01/05/2018	collocamento a riposo	€ 23.926,62	€ 9.053,83	€ 32.980,45
Cappadona Sebastiano – Cat. C5	01/09/2018	collocamento a riposo	€ 24.811,80	€ 9.388,79	€ 34.200,59
Ferraro Giuseppina – Cat. B4	01/06/2018	collocamento a riposo	€ 20.955,27	€ 7.929,47	€ 28.884,74
Americanelli Tindaro - B7	01/07/2018	Collocamento a riposo	€ 22.520,59	€ 8.521,79	€ 31.042,38
Salemi Maria -C5	01/09/2018	Dimissioni	€ 24.811,80	€ 9.388,79	€ 34.200,59
De Luca Antonino - B5	01/07/2018	Dimissioni	€ 21.309,07	€ 8.063,35	€ 29.372,42
Barbitta Antonino - B4	01/09/2018	Dimissioni	€ 20.955,27	€ 7.929,47	€ 28.884,74
Antonello Cappadona -C2	01/08/2019	Dimissioni	€ 22.565,03	€ 8.538,61	€ 31.103,64
Totale			€ 353.401,00	€ 133.726,94	€ 487.127,94

DATO ATTO, altresì, che in aggiunta a tale dato, nel successivo biennio 2020-2021 si prevedono, in base alle attuali norme sui pensionamenti le seguenti ed ulteriori cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportate ad anno, secondo quanto risultante dal seguente prospetto che, in coerenza con i dati relativi al valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2013 di cui all'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 come inserito dall'art. 3 comma 5-bis del DL 90/2014 convertito nella legge 114/2014, va calcolato al lordo della tredicesima e degli oneri riflessi a carico dell'Ente:

Previsioni 2020/2021					
Pontillo Nunzio D5	01/03/2020	Collocamento a riposo	€ 30.034,01	€ 11.364,87	€ 41.398,88
La Guidara Carlo Mario - B5	01/07/2020	Collocamento a riposo	€ 21.309,07	€ 8.063,35	€ 29.372,42
Cerasola Damiana - B4	31/05/2021	Collocamento a riposo	€ 20.955,27	€ 7.929,47	€ 28.884,74
Totale			€ 72.298,35	€ 27.357,70	€ 99.656,05

- Che tale valutazione, si ribadisce, viene in atto compiuta secondo le regole positive attualmente vigenti al netto, quindi, di eventuali ed ulteriori novità normative in atto soltanto previste quali misure aggiuntive da approvarsi in sede di modifica della Legge 34/2019 in forza delle quali dovrebbero ulteriormente essere previste cumuli aggiuntivi della percentuale del turn-over e della stessa base di riferimento per le cessazioni da considerare quali elementi utili per la determinazione del budget;

- Che quindi, la presente programmazione potrà essere assoggettata a rettifica in aumento, anche nel breve periodo in relazione alle modificazioni giuridico-fattuali che si prevede possano determinarsi in conseguenza dell'attivazione di nuovi strumenti legislativi e di nuove opportunità assunzionali;

CHE, QUINDI, IN VIA RIEPILOGATIVA E COMPLESSIVA I BUDGETS ASSUNZIONALI DEI QUALI IN ATTO PUÒ DISPORRE L'ENTE RISULTANO I SEGUENTI

Descrizione	Importo annuale	percentuale utilizzabile	periodo di utilizzabilità	<i>budget assunzionale 2019-2021 - per assunzioni a tempo indeterminato</i>
Cessazioni anno 2011	€ 41.398,88	40%	2019-2021	€ 16.559,55
Cessazioni anno 2012-13	€ 92.457,76	60%	2019-2021	€ 55.474,65
sub-totale anni 2011-2013				€ 72.034,20
Cessazioni anno 2014	€ 34.200,59	60%	da definire	€ 20.520,35
Cessazioni anno 2015	€ 34.200,59	60%	da definire	€ 20.520,35
sub-totale anni 2014-2015				€ 41.040,70
Cessazioni anno 2016	€ 0,00	80%	2019-2021	€ 0,00
Cessazioni anno 2017	€ 34.200,59	80%	2019-2021	€ 27.360,47

Cessazioni anno 2018	€ 219.565,91	100%	2019-2021	€ 219.565,91
Cessazioni anno 2019	€ 31.103,64	100%	2019-2021	€ 31.103,64
Ulteriori cessazioni previste per il periodo 2020-2021	€ 99.656,05	100%	2019-2021	€ 99.656,05
sub-totale anni 2016-2021				€ 346.582,43
TOTALE COMPLESSIVO				€ 459.657,34

Che possono essere utilizzati come segue:

- **Budget cosiddetto “ordinario” anni 2019-2021**

art. 35, comma 3 bis, D.Lgs n. 165/01

destinato al reclutamento ordinario dall'esterno e/o

pro quota – alle riserve e/o percorsi assunzionali dall'interno

- **RESIDUI NON ANCORA UTILIZZATI ANNI PRECEDENTI**

€ 72.034,20 + € 346.582,34 = € 418.616,63

che in base a quanto disposto dall'art. 4, comma 6° del D.L. 101/2013 e dall'art. 35 del D.Lgs 165/2001 possono essere utilizzata:

1) per il 50% - pari a complessivi € 209.308,32 - PER ASSUNZIONI DI SOGGETTI ESTERNI MEDIANTE LE PROCEDURE CONCORSUALI DI CUI ALL'ART. 35 DEL D.LGS 165/2001;

2) e per il restante 50%, pari ad € 209.308,32 oltre che per assunzioni dall'esterno DI CUI ALL'ART. 35 DEL D.LGS 165/2001, anche per eventuali riserve e/o percorsi assunzionali interni, ivi comprese le stabilizzazioni del personale precario, anche in aggiunta al budget aggiuntivo ed esclusivo che a tali procedure viene dedicato per effetto dell'art. 3 della L.R. 27/2016;

- **Budget cosiddetto “aggiuntivo” anni 2019-2021:**

- art. 3, comma 1, L.R. 27/2016 ed art. 26, comma 5, L.R. 8/2018 per come modificata ed integrata dall'art. 22 L.R. 1/2019 –

destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale precario

€ 601.136,70

- **Resto accantonato**

risorse assunzionali derivate dalle cessazioni 2014 e 2015 sulle quale grava ancora il vincolo di destinazione prioritaria per il riassorbimento del personale eccedentario delle ex Province Regionali - art. 1, comma 420-424 della Legge n° 190/2014 in combinato disposto con l'art 32 della L.R. 5/2014 e con gli articoli 2 e 3, ultimo comma, della L.R. 27/2016

€ 41.040,70

- **Che** ai sensi di quanto disposto dal comma 557-quater dell'articolo 1 della Legge n. 296/2006 come inserito dall'art. 3 comma 5-bis del DL 90/2014 convertito nella legge 114/2014, il valore medio delle *spese di personale del triennio precedente alla data di entrata in vigore della predetta disposizione e, cioè, per gli anni 2011/2013 al lordo della spesa sostenuta per il personale contrattista è pari ad € 1.402.900, 25*;

- **Che** per l'anno 2018 l'analogo valore per come inserito negli interventi del Rendiconto di spesa è pari ad € 1.132.519,84, come da prospetto di calcolo allegato dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, sicchè vengono rispettati, anche per l'anno corrente, i parametri di contenimento progressivo delle spese di personale imposti dai vigenti principi in materia di finanza pubblica;

- **Che** in atto, sulla base di quanto indicato dall'amministrazione comunale e dai funzionari Responsabili di P.O. si manifestano e ribadiscono esigenze assunzionali per i seguenti profili:

- **n° 1 – Istr. Dir.vo Amministrativo – Cat D** da destinare al potenziamento dell'organico dell'Area di Segreteria e Affari Generali a tempo pieno ed indeterminato a valere sul cosiddetto budget ordinario

- **n° 1 – Istr. Dir.vo Contabile – Cat D** per la copertura del posto vacante di Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria a tempo pieno ed indeterminato a valere sul cosiddetto budget ordinario

- **n° 22 – Istr. Amm.vi Tecnici e/o Contabili o P.M. – Cat C** – a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali da reclutarsi complessivamente anche mediante stabilizzazione di personale precario (contrattista) ai sensi delle L.R. 27/2016, L.R. 8/2018 e L.R. 1/2019 a valere sul cosiddetto budget aggiuntivo destinato cioè esclusivamente al reclutamento speciale;

- **n° 1 – Collaboratore – Cat B** – a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali da reclutarsi complessivamente anche mediante stabilizzazione di personale precario (contrattista) ai sensi delle L.R. 27/2016, L.R. 8/2018 e L.R. 1/2019 a valere sul cosiddetto budget aggiuntivo destinato cioè esclusivamente al reclutamento speciale;

- **n° 7 – Operatori (vari profili professionali) – Cat A** – a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali da reclutarsi complessivamente anche mediante stabilizzazione di personale precario (contrattista) ai sensi delle L.R. 27/2016, L.R. 8/2018 e L.R. 1/2019 a valere sul cosiddetto budget aggiuntivo destinato cioè esclusivamente al reclutamento speciale;

- Che, invece, per quanto riguarda ulteriori figure di supporto esterno (operai e manutentori del verde - Cat. A) l'Ente può momentaneamente sopassedere a nuovi reclutamenti e ciò anche in considerazione della volontà recentemente manifestata dall'amministrazione di avvalersi di lavoro interinale, ovvero, del reclutamento mediante voucher o di nuova attivazione di disponibilità previste dall'art. 49 della L.R. 15/2004 per assunzioni a tempo determinato di figure aventi i requisiti della Legge 56/87 per le manutenzioni in economia del patrimonio pubblico;

- **Che le previsioni di utilizzo dei budgets assunzionali, tanto di quello ordinario quanto di quello aggiuntivo, rientrano ampiamente all'interno delle disponibilità in atto esistenti sicchè la presente programmazione, da ritenersi comunque provvisoria e soggetta anche nel breve**

periodo a rivisitazioni e cambiamenti, va considerata come ipotesi di carattere prudentiale e minimalista rispetto alle più ampie possibilità individuate dalle attuali disponibilità esistenti;

- Che la presente programmazione contempla anche l'attivazione delle procedure di stabilizzazione anche dei soggetti ASU in atto utilizzati presso l'Ente, per i quali il Comune di nel consentire la proroga automatica del loro utilizzo fino al 31 dicembre 2019 secondo quanto espressamente previsto dall'art. 4, comma 1, della L.R. 27/2016 ha altresì richiesto l'avvio di una fase concertativa con la Regione Siciliana, finalizzato a perpetuare, per l'ipotesi di stabilizzazione degli ASU, il finanziamento previsto dall'art. 11 della L.R. 8/2017 per tutta la durata del futuro rapporto di lavoro da parte della Regione Siciliana *(alla stessa stregua, cioè, di quanto stabilito dall'art. 3 della L.R. 27/2016 per i cd "contrattisti")*, in modo da poter dare concreta attuazione al programma di fuoriuscita prefigurato dall'attuale normativa;

- **Che** invero, l'attivazione della prospettata ipotesi concertativa recherebbe sicuro vantaggio anche alla Regione Siciliana poiché in caso di eventuali dichiarazioni di esubero, secondo quanto espressamente precisato dalla stessa L.R. 8/17 e confermato dalle successive direttive e Circolari applicative, l'Assessorato Regionale al Lavoro dovrebbe comunque continuare a gestire detti soggetti e, quindi, continuare egualmente ad erogare il contributo a titolo di sussidio per l'utilizzo di detti soggetti che peraltro, sempre secondo quanto indicato dalla medesima L.R. 8/2017, verrebbero comunque lasciati operare all'interno delle medesime sedi in cui attualmente risultano allocati;

- Che comunque, il completamento di dette procedure di stabilizzazione anche per le figure professionali corrispondenti agli attuali soggetti ASU utilizzati dal Comune di Montagnareale verranno completati soltanto in relazione all'esito della predetta fase concertativa ancora non attivata da parte dell'Assessorato Regionale del Lavoro;

- Che, invece, per le restanti figure professionali attualmente residue nei precedenti atti di programmazione e nella dotazione organica dell'Ente e che rientrano ancora nella categoria del precariato degli EE.LL., secondo quanto già enunciato in precedenza, in presenza delle riscontrate esigenze organizzative, il Comune di Montagnareale ritiene necessario ed opportuno, nei limiti consentiti dalla norme di legge vigenti e dei limiti in materia di vincoli di bilancio e di spesa di personale, avviare processi di stabilizzazione attivando il regime speciale transitorio con assunzioni a tempo indeterminato di soggetti inseriti nell'elenco regionale previsto dall'art. 4, comma 6 e, comma 8, del D.L. 101/2013 e s.m.i. secondo quanto riportato dalla L.R. 5/2014, nonché, da ultimo, con la L.R. 27/2016, in combinato disposto con l'art. 26 della L.R. 8/2018 e dell'art. 22 della L.R. 1/2019;

PRESO altresì atto che non risultano, rispetto alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità e che le risorse umane attualmente utilizzate in via precaria risultano necessarie per assicurare la funzionalità degli uffici e che per assicurare il processo di riorganizzazione e ottimizzazione dell'efficienza ed efficacia improntato alla massima economicità dell'ente;

- **CHE INOLTRE**, ed in via aggiuntiva e facendo esplicito riferimento anche alle prescrizioni e condizioni ulteriori stabilite dall'art. 3, comma 1, della L.R. 27/2016, l'Amministrazione risulta nelle possibilità di attivare l'ulteriore fase di stabilizzazione del personale precario in quanto:

- la stabilizzazione del personale precario verrà effettuata nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, e nel rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali nonché, delle norme di contenimento della spesa di personale previste dalle vigenti disposizioni vincolistiche di finanza pubblica;

- l'Ente risulta in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, stante che nel corso delle annualità pregresse ha sempre anticipato direttamente le risorse occorrenti per il pagamento degli stipendi ed è sempre stato in grado di farvi fronte con regolarità ed in maniera puntuale e che tale trend dovrebbe, anzi, ulteriormente migliorare anche per il prossimo futuro per effetto delle cessazioni dal servizio di n° 2 unità di personale già verificatesi nel corso del corrente anno e di quelle ulteriori che verranno a breve, ulteriormente a verificarsi;
- che in conseguenza di detta possibile assorbimento delle unità lavorative fino ad oggi utilizzate in maniera precaria l'Ente prevederà 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;
- che, in ogni caso, ai sensi di quanto indicato dall'ultimo alinea del primo comma dell'art. 3 della L.R. 27/2016, le assunzioni in questione che dovranno essere regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, e che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, dovranno risultare uguali a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015, avverranno sostanzialmente senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e/o di quella dell'Ente.";
- che in via ulteriore, mediante l'utilizzo dei contributi regionali per la stabilizzazione degli ASU che, ai sensi del comma 2 e seguenti dell'art. 3 della L.R. 27/2016 costituiscono risorse integrative che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica" il Comune resterà esonerato dal calcolare detto cofinanziamento dal complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, migliorando, così, propri indicatori ed i saldi relativi anche a questo specifico profilo;

DATO ATTO CHE:

- ❖ la spesa di ogni singola cessazione deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la relativa percentuale costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
 - ❖ la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;
 - ❖ la "spesa del personale cessato" è calcolata facendo riferimento alla nozione di spesa del personale nel suo complesso, potendola riferire alla nozione di retribuzione lorda individuata ai fini dell'applicazione dell'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 (quindi, compreso anche il trattamento economico accessorio) e correlativamente, anche il calcolo della spesa delle assunzioni deve essere coerente con il metodo utilizzato per il calcolo della spesa delle cessazioni (*Corte dei Conti della Lombardia, con la deliberazione n. 71/2017*)
- **DATO ATTO** del principio relativo alla possibilità di utilizzo per gli anni successivi, delle facoltà assunzionali o frazioni non utilizzate secondo quanto stabilito dalla Corte dei Conti, Sezioni Riunite in sede di controllo, con deliberazione n. 52/CONTR/2010 del 11/11/2010, in merito ai limiti alle assunzioni a tempo indeterminato di personale da parte di enti locali non soggetti al Patto di stabilità interno;
- **VISTA** la deliberazione della Corte dei Conti-Sezione Regionale Controllo Veneto- n. 401/2014/PAR ove si legge "Il Collegio conferma i principi contenuti nelle precedenti

deliberazioni, con riferimento al vincolo di spesa del personale, imposto per gli enti soggetti al patto dal nuovo art. 3 del dl 90/2014, ritenendo in particolare che sia tuttora consentito riportare nell'anno in corso eventuali margini di spesa originati da cessazione di personale, non utilizzati negli anni precedenti”;

- **CHE** come già in precedenza indicato, la rilevazione dei fabbisogni ha una valenza di carattere programmatico pluriennale, sicché l'Amministrazione si riserva di procedere ad un aggiornamento del piano tenendo conto delle necessità oggettive e possibilità assunzionali ulteriori verificatesi in seguito a cessazioni di personale al momento non prevedibili;

CONSIDERATO ALTRESÌ che va tenuto conto ai fini del completamento e della stessa validità del percorso assunzionale quivi delineato, della contestuale necessità di reclutamento di possibili unità lavorative ex legge 68/1999 (*c.d. categoria protetta*) in modo da soddisfare il requisito di cui all'art. 3 della medesima legge;

ATTESO inoltre:

- che l'Area Economico-Finanziaria è priva di un istruttore direttivo contabile che ne coordini i processi garantendo adeguati livelli di qualità del servizio ed in possesso di approfondita conoscenza della normativa di settore, degli strumenti tecnici ed informatici necessari allo svolgimento efficace delle procedure di contabilità pubblica;
- Che permane, infine, la criticità in termini di necessità di maggiore efficientamento dell'Area Amministrativa-Uff. Segreteria anche in conseguenza dell'recente cessazione dal servizio del precedente responsabile;
- Che per quanto attiene ai lavori manutentivi esterni risulta necessario far fronte al reclutamento di operai anche mediante voucher o ricorso al lavoro interinale, ovvero, attraverso la costituzione di liste di disponibilità ai sensi dell'art. 49 della L.R. 15/04 per i profili specifici che consentiranno, anche in questo caso, previo reclutamento a termine, di effettuare attività manutentive e di pronto intervento per la cura e manutenzione dei beni patrimoniali pubblici;

CONSIDERATO:

- che in seguito alle modifiche introdotte dalla L. n. 114/2014 di conversione del D.L. 90/2014, il vincolo di cui all'art. 9 comma 28 del D.L. n. 78/2010 e in specie la previsione del limite del 50% della spesa sostenuta nel 2009 non si applica agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 art. 1, L. n. 296 del 2006;
- Che comunque, lo stesso art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 ribadisce che “Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma” e, quindi, dal limite del 50% della spesa sostenuta per incarichi o consulenze sostenuta nell'anno 2009 “le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18/08/2000, n. 267.”
- Che pertanto, dette limitazioni non si applicano al caso di copertura di posti di Responsabile di ufficio o di servizio per posti effettivamente previsti e, quindi, esistenti (anche se ovviamente non coperti) all'interno della dotazione organica dell'Ente;
- **CHE** il Comune di Montagnareale, come da attestazione del Resp.le Economico finanziario, è in regola con il suddetto obbligo avendo ridotto progressivamente la spesa di personale;
- **PRECISATO** ulteriormente che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione.
- **RICHIAMATO** il disposto della L.R. n° 3/2016 ed in particolare l'art. 27, comma 2, così come l'art. 3 della successiva L.R. 27/2016 nella parte in cui dispongono l'esclusione dal Fondo perequativo di cui al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 a carico dei Comuni

siciliani che non provvedono alla stabilizzazione del personale precario nonostante l'esistenza degli spazi assunzionali a partire dall'annualità successiva al 2018;

- **ATTESO** che la programmazione del fabbisogno del personale deve rispondere all'esigenza di funzionalità e flessibilità della struttura organizzativa al fine di assicurare l'ottimale livello qualitativo dei servizi erogati, mantenendo contemporaneamente la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e con i vincoli previsti dalla vigente normativa in materia di personale;

- **CHE** pur in mancanza di un quadro definitivo certo e chiaro in merito alla consistenza ed alla stessa configurabilità degli esuberi del personale delle ex Province, ed anche per consentire la massima valorizzazione possibile del personale precario già in forza al Comune oltre che per doveroso rispetto delle disposizioni normative di cui agli articoli 2 e 3 della L.R. 27/2016 si ritiene necessario non procedere, per l'anno in corso all'utilizzo delle risorse di cui al budget assunzionale 2015 e 2016 (cessazioni anno 2014 e 2015) per le specifiche finalità di cui all'art. 1, comma 424 della legge 190/2014 e di rinviare la possibilità di utilizzo del predetto budget, ove ciò risulterà possibile, nel corrente anno o nel prossimo esercizio 2019 per destinarlo ad assunzioni di personale nel rispetto delle quote di utilizzo definite dall'art. 35, comma 3/bis del D.Lgs 165/2001, ovvero per eventuali integrazioni del part-time di precedenti contratto a tempo indeterminato, ovvero, ove necessario, per il reclutamento di specifiche professionalità mediante forme di utilizzo flessibile ed a tempo determinato previste dall'art. 110 del T.U.EE.LL. nei limiti in cui ciò risulta consentito dall'art. 3 della L.R. 27/2016;

DATO ATTO, altresì, che gli attuali utilizzi per il personale "contrattista" a tempo determinato risultano prorogati fino al 31.12.2019 giusta delib. G.M. n° 149 del 20/12/2018 (art. 3, L.R. 27/2016) e che analogamente, con delib. G.M. n° 123 del 30/12/2016 anche i soggetti ASU utilizzati dal Comune risultano prorogati, ai sensi dell'art. 4 della L.R. 27/2016, fino al prossimo 31/12/2019;

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

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

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

RITENUTO pertanto per le suesposte motivazioni di programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021 con particolare riguardo alla valorizzazione del personale in servizio e stante l'attestazione in merito alla capacità assunzionale dell'Ente, di prevedere:

per l'anno 2019:

- confermare il ricorso al personale contrattista ed ASU in servizio in base alla normativa regionale vigente (art. 30 L.R. 5/2014 come integrata con le ulteriori previsioni di cui all'art. 27, comma 9, della L.R. 17/03/2016 n° 3 e dell'art. 3 della L.R. 27 del 31/12/2016) fino al termine di legge del 31-12-2020 per i lavoratori a contratto e fino al 31/12/2019 per i soggetti ASU, dando atto, attraverso l'approvazione della presente programmazione, dell'avvenuto e concreto avvio, in favore di costoro, delle procedure di stabilizzazione, subordinando, in ogni caso, la proroga al finanziamento da parte delle Regione Siciliana, secondo le direttive dell'Amministrazione e nel rispetto di quanto disposto dalla normativa in materia ed in particolare dal DL 101/2013, convertito in legge 125/2013 e della Circolare del Dipartimento Regionale Funzione Pubblica n. 5/2013 che ne detta gli indirizzi attuativi;
- autorizzare nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia di finanza pubblica, l'aumento delle ore di part-time ai lavoratori contrattisti o estensioni di utilizzo mediante integrazione oraria dei soggetti ASU, ove si manifestino esigenze di funzionalità ed efficienza dei servizi fondamentali dell'Ente;
- fare ricorso, ove necessario, a forme contrattuali flessibili incluso l'istituto di cui al 110 TUEL o l'attivazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 14/09/2000 e nel rispetto della normativa vigente, nonché, dei limiti di spesa previsti in materia con particolare riferimento alla necessità di potenziamento dell'Area Economico-Finanziaria o dell'Area Amministrativa;

- A. - **n° 1 – Istr. Dir.vo Amministrativo – Cat D** da destinare al potenziamento dell'organico dell'Area di Segreteria e Affari Generali a tempo pieno ed indeterminato a valere sul cosiddetto budget ordinario
- B. - **n° 1 – Istr. Dir.vo Contabile – Cat D** per la copertura del posto vacante di Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria a tempo pieno ed indeterminato a valere sul cosiddetto budget ordinario
- C. - **n° 22 – Istr. Amm.vi Tecnici e/o Contabili o P.M. – Cat C** – a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali da reclutarsi complessivamente anche mediante stabilizzazione di personale precario (contrattista) ai sensi delle L.R. 27/2016, L.R. 8/2018 e L.R. 1/2019 a valere sul cosiddetto budget aggiuntivo destinato cioè esclusivamente al reclutamento speciale;
- D. - **n° 1 – Collaboratore – Cat B** – a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali da reclutarsi complessivamente anche mediante stabilizzazione di personale precario (contrattista) ai sensi delle L.R. 27/2016, L.R. 8/2018 e L.R. 1/2019 a valere sul cosiddetto budget aggiuntivo destinato cioè esclusivamente al reclutamento speciale;
- E. - **n° 7 – Operatori (vari profili professionali) – Cat A** – a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali da reclutarsi complessivamente anche mediante stabilizzazione di personale precario (contrattista) ai sensi delle L.R. 27/2016, L.R. 8/2018 e L.R. 1/2019 a valere sul cosiddetto budget aggiuntivo destinato cioè esclusivamente al reclutamento speciale;

per gli anni 2020-2021:

conferma, ove funzionali a specifiche esigenze organizzative, delle forme di utilizzo flessibile di personale già elencate nel quadro della programmazione Anno 2019;

dando espressamente atto che i costi totali riferiti all'intero complesso della programmazione, eccettuati quelli facenti parte del budget aggiuntivo finalizzato di cui all'art. 3 della L.R. 27/2016, ed esclusi anche quelli relativi a reclutamenti temporanei che rilevano soltanto ai fini del rispetto del limite di cui all'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006, risultano perfettamente compatibili con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur dando atto, ovviamente, che la concreta attuazione, della predetta programmazione resta, in ogni caso subordinata alla effettiva verifica del rispetto, a partire dall'annualità corrente, del rispetto dei parametri medi di spesa prescritti dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, del Pareggio di Bilancio, oltrechè, anche a fini di sostenibilità economico-finanziaria complessiva da certificarsi, come per legge, mediante apposita attestazione da parte del responsabile del Servizio Economico-Finanziario dell'Ente;

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

- di DARE ATTO, ulteriormente, che il dato così come sopra determinato potrà essere eventualmente incrementato delle ulteriori risorse assunzionali, quantificate in complessivi € 41.040,70 per le quali, in atto, va disposto l'accantonamento ai sensi degli articoli 2 e 3, comma 22, della L.R. 27/2016 in combinato disposto con l'art. 1, comma 424, della Legge 190/2014;

- di DARE ATTO, contestualmente, ed in via conclusiva, che il budget assunzionale aggiuntivo destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale precario previsto dall'art. 3 della L.R. 27/2016 in combinato disposto con l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 determinato in misura corrispondente al dato medio della spesa già sostenuta dal Comune di Montagnareale nel triennio 2015-2017 per l'utilizzo in via precaria dei lavoratori PUC ammonta a complessivi € 601.136,70 e verrà, quindi utilizzata integralmente a prescindere, quindi, dal budget ordinario ed in deroga anche al limite quantitativo e di bilanciamento previsto dall'art. 35, comma 3/bis del D.Lgs 165/2001;

VISTI:

- il redigendo bilancio di previsione per l'anno 2019 e il redigendo pluriennale 2019-2021;
- la certificazione resa dal Resp.le dell'Area Economico finanziaria in ordine al rispetto del patto di stabilità interno per l'anno 2018 ed al vincolo del pareggio di bilancio per l'anno 2018 nonché al rispetto degli ulteriori vincoli in materia di spesa del personale anche per l'annualità corrente;

VISTO l'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 che prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali devono accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

RITENUTO di approvare lo schema di Piano occupazionale per l'anno 2019 ed il contestuale schema di Piano triennale delle assunzioni 2019-2021 alla luce delle considerazioni sopra svolte dando atto che essi potranno essere rivisti in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente nonché delle limitazioni e/o dei vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale;

VISTI:

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

SI PROPONE

Per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

- 1) - di confermare l'avvenuta rimodulazione della dotazione organica, che in uno all'organigramma vengono allegate al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale dando atto, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, nel testo modificato ed integrato con D.Lgs. n° 75/2017, che la D.O. risulta coerente anche con il presente programma assunzionale e di stabilizzazione previsto dal Comune di Montagnareale;
 - 2) - di dare atto, che in relazione alla dotazione organica, risulta ampiamente soddisfatta la condizione di invarianza del complesso della spesa, secondo quanto stabilito dal medesimo art. 6 del D.Lgs 165/2001;
 - 3) - di dare atto, per il resto, che la struttura organizzativa dell'Ente risulta anch'essa coerente con le indicazioni di principio discendenti dalla recente Legge di riforma del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs 75/2017;
 - 4) - di approvare, conseguentemente, lo schema relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021, ed al Piano annuale 2019, declinato come in parte narrativa e che deve intendersi qui di seguito integralmente riportato e trascritto;
- **DI DARE ATTO** che la presente proposta di programmazione risulta perfettamente compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur restando fermo, in ogni caso, che la concreta attuazione, della predetta programmazione resta, ovviamente, - ed in ogni momento - subordinata alla effettiva verifica, a partire dall'annualità corrente, del rispetto dei parametri medi di spesa prescritti dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, del Pareggio di Bilancio, oltrechè, anche a fini di sostenibilità economico-finanziaria complessiva da certificarsi, come per legge, mediante apposita attestazione da parte del responsabile del Servizio Economico-Finanziario dell'Ente;
- **DI DARE ATTO**, espressamente che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearla ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

- di DARE ATTO, ulteriormente, che il dato così come sopra determinato va incrementato delle ulteriori risorse assunzionali, quantificate in complessivi € 41.040,70 per le quali, al momento, va disposto l'accantonamento ai sensi degli articoli 2 e 3, comma 22, della L.R. 27/2016 in combinato disposto con l'art. 1, comma 424, della Legge 190/2014;

- di DARE ATTO, contestualmente, ed in via conclusiva, che il budget assunzionale aggiuntivo destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale precario previsto dall'art. 3 della L.R. 27/2016 in combinato disposto con l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 determinato in misura corrispondente al dato medio della spesa già sostenuta dal Comune di Montagnareale nel triennio anteriore al 2016 per l'utilizzo in via precaria dei lavoratori PUC ammonta a complessivi € 601.136,70 e verrà, quindi anch'esso utilizzato integralmente a prescindere, quindi, dal budget ordinario ed in deroga anche al limite quantitativo e di bilanciamento previsto dall'art. 35, comma 3/bis del D.Lgs 165/2001;

- di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente;

- di dare atto, altresì, che della presente proposta di programmazione triennale 2019/2021 e del correlato schema di Piano Assunzionale anno 2019, una volta formalizzata attraverso apposita deliberazione della Giunta Municipale verrà data informazione preventiva alle rappresentanze sindacali territoriali e aziendali, in ossequio agli obblighi contrattuali ex art. 7 CCNL 01.04.1999, ai fini dell'eventuale avvio delle procedure di concertazione che verranno espletate a richiesta delle OO.SS;

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

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

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

- di riservarsi di modificare il presente atto in relazione a futuri mutamenti normativi, stante il quadro legislativo in evoluzione, o in ragione di diverse esigenze che dovessero eventualmente sopravvenire anche in relazione alle possibili norme sul riassorbimento dell'eventuale personale eccedentario delle ex Province Regionali che dovrebbero essere emanate a breve dalla Regione Siciliana;

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

- dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante la sua propedeuticità rispetto alle procedure di approvazione del Bilancio di previsione del corrente esercizio;
- trasmettere la deliberazione approvativa della programmazione definitiva 2019-2021 del fabbisogno di personale al Ministero dell'Economia e finanze ed al dipartimento della funzione pubblica ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, c. 69, legge 24 dicembre 2003, n. 350.
- di dare mandato al Resp.le dell'Area economico finanziaria di monitorare la spesa di personale;
- di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito all'Albo pretorio e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ai sensi del D.L.gs 33/2013;
- di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa -Ufficio personale- l'adozione di tutti gli atti consequenziali necessari per il perfezionamento delle suddette procedure;

Montagnareale, li 13/11/2019

Il Responsabile del Procedimento



Il Proponente
SINDACO
dr. Rosario SIDOTI



2019

Rapporto spesa di personale+ capacità assunzionale / spesa	25,25%
--	--------

Rapporto spesa di personale+ capacità assunzionale / spesa corrente	17,78%
---	--------



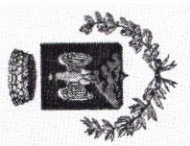
Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

DOTAZIONE ORGANICA al 31 Ottobre 2019
con annesso organigramma

AREA AFFARI GENERALI – UFFICIO SEGRETERIA			
	Nominativo	Cat	Servizi Note
1	Istr. Direttivo Amministrativo (a tempo pieno ed indeterminato)	Capo Area <u>Posto vacante</u>	Affari generali, Segreteria, Sito web – Albo on-line, Amministrazione trasparente, Personale, Legale e contenzioso, Liquidazione fatture Enel e Telecom
2	Istr. Amm.vo (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	D	
3	Istr. Amm.vo (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C	

AREA AFFARI GENERALI – UFFICIO SERVIZI SCOLASTICI – TURISMO – BIBLIOTECA COMUNALE			
	Nominativo	Cat.	Servizi Note
4	Istr. Amm.vo (a temp ind. e part-time a 18h/sett.)	Responsabile Servizio Interno C	Servizi scolastici – micronido Turismo, Biblioteca comunale
5	Op. scolastico (a tempo pieno ed indeterminato)	Cuoca B	
6	Collaboratrice Mensa scolastica a tempo	posto vacante destinato a stabilizzazione del A	



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

	indeterminato e part time 24h/sett.	precariato		
7	Ass. scuolabus (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	
8	Cuoca (a tempo pieno ed ind)		B	
9	Assistente micronido (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	A	
10	Collaboratore biblioteca (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	
11	Collaboratore biblioteca (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	
12	Assist. Scuola infanzia (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	
13	Ass. scuolabus (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	A	
14	Assistente Micronido	posto vacante destinato		



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

	(a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	a stabilizzazione del precariato	B	
15	Educatrice - Coordinatrice Micronido (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	

AREA AFFARI GENERALI – SERVIZI DEMOGRAFICI				
	Nominativo	Cat.	Servizi	Note
16	Istr. Amm.vo Uff. Elettorale – Anagrafe e Stato Civile (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C	post vacante destinato a stabilizzazione del precariato	Servizi demografici, Stato civile, Leva, Elettorale

AREA AFFARI GENERALI – UFFICIO PROTOCOLLO				
	Nominativo		Servizi	Note
17	Istr. Amm.vo Servizio Protocollo (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	Ufficio Protocollo
	Istr. Amm.vo			



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

18	Servizio Protocollo (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	
----	--	---	---	--

AREA AFFARI GENERALI – UFFICIO POLIZIA MUNICIPALE				
	Nominativo	Cat.	Servizi	Note
19	Istr. P.M. (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C		
20	Coll. Amm.vo P.M. (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	A		
21	Istr. P.M. (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C		
22	Istr. P.M. (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C		
23	Coll. Amm.vo P.M. (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	A		

AREA AFFARI GENERALI – SERVIZI SOCIALI			
	Nominativo	Cat.	Servizi
24	Istr. Amm.vo (a temp ind. e part-time	C	Servizi sociali

Via Vitt. Emanuele – 98060 MONTAGNAREALE – ☎ 0941-315252 - ☒ 0941-315235 – C.F.: 86000270834 - P. I.V.A.: 00751420837
e-mail: urp@comunedimontagnareale.it



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

	a 18h/sett.)		
25	Coll. Amm.vo (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precaricato	C

AREA FINANZIARIA – UFFICIO RAGIONERIA			
Nominativo		Cat.	Servizi
26	Istr. Dir.vo Contabile (a tempo indeterminato)	D	Servizi finanziari – Economato - Tributi

AREA FINANZIARIA – UFFICIO TRIBUTI			
Nominativo		Cat.	Servizi
28	Istr. Amm.vo-Contabile (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C	Tributi
29	Istr. Amm.vo-Contabile (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C	Tributi



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

30	Istr. Amm.vo-Contabile (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	
31	Istr. Amm.vo-Contabile Servizio SUAP (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a stabilizzazione del precariato	C	



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

AREA TECNICA – UFFICIO TECNICO

	Nominativo	Cat.	Servizi	Note
32	Istr. Dir.vo Tecnico (a tempo indeterminato)	D		
33	Istr. Tecnico (a tempo pieno ed indeterminato)	C		
34	Operaio (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	A	Urbanistica - Lavori pubblici Manutenzioni – attività produttive - ambiente	
35	Istr. Amm.vo-Tecnico (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	C		
36	Operaio (a tempo pieno ed indeterminato)	B		
37	Istr. Amm.vo-Tecnico	C		



Comune di Montagnareale

Città Metropolitana di Messina

	(a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	<u>stabilizzazione del precariato</u>		
38	Operaio (a tempo indeterminato e part time a 24/h sett)	posto vacante destinato a <u>stabilizzazione del precariato</u>	A	

PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' AMMINISTRATIVA

Il sottoscritto Sidoti Rosario, Responsabile dell'Area Amministrativa, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n.30/2000 nonché dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e del regolamento comunale sui controlli interni esprime parere FAVOREVOLE sulla presente deliberazione in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità e correttezza amministrativa, ai sensi dell'art. 147- bis, comma 1, del D-Lgs. 267/2000 .

Data 13/11/2019

Responsabile dell'Area Amministrativa
(Dott.Sidoti Rosario)

PARERE PREVENTIVO REGOLARITA' CONTABILE E ATTESTAZIONE FINANZIARIA

La sottoscritta Dott.ssa Lucia Truglio, Responsabile dell'Area Economica Finanziaria, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000 nonché dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 267/2000 e del regolamento comunale sui controlli interni, ATTESTA, che l'approvazione del presente provvedimento ☐ Comporta (ovvero) ☐ non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente. Ai sensi del combinato disposto degli articoli 49, comma 1 e dell'art. 147/bis del D.lgs.267/2000, nonché del Regolamento comunale sui controlli interni, esprime parere ☐ FAVOREVOLE (ovvero) ☐ NON FAVOREVOLE in ordine alla regolarità Contabile;

Data 13-11-19

Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
(Dott.ssa Lucia Truglio)

Si attesta, ai sensi dell'art.153, comma 5 del D.Lgsn. 267/2000, la copertura finanziaria della spesa in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di spesa e/o in relazione allo stato di realizzazione degli accertamenti di entrata vincolata, mediante l'assunzione dei seguenti impegni contabili, regolarmente registrati ai sensi dell'art.191, comma 1, del D.Lgs n. 267/2000:

Impegno	Data	Importo	Codice bilancio/capitolo	Esercizio

Data _____

Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
(Dott.ssa Lucia Truglio)

VISTO DI COMPATIBILITA' MONETARIA

Si attesta la compatibilità del programma dei pagamenti conseguenti alla predetta spesa con i relativi stanziamenti di bilancio e con le regole di finanza pubblica (art.9 comma 1, lett.a), punto 2 del D.L. 78/2009)

Data _____

Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
(Dott.ssa Lucia Truglio)

Approvato e sottoscritto:

L'ASSESSORE ANZIANO
Salvatore Sidoti

IL SINDACO-PRESIDENTE
Rosario Sidoti

IL SEGRETARIO COMUNALE

PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on-line* del Comune per rimanervi per 15 giorni consecutivi, dal 14 NOV 2019 al _____, come prescritto dall'art.11, comma 1, della L.R. n. 44/1991.

☐ E' rimasta affissa all'albo pretorio *on-line* nel periodo sopra indicato senza opposizioni.



Il Responsabile dell'albo *on-line*

Montagnareale li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Visti gli atti d'ufficio;

Su relazione dell'addetto alle pubblicazioni e sopra riportata:

ATTESTA

- che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on-line* del Comune per 15 giorni consecutivi, come prescritto dall'art. 11, comma 1, della L.R. n. 44/1991, dal 14 NOV 2019 al _____;

Montagnareale, li _____

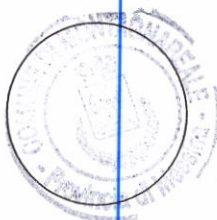
Il Segretario Comunale

- è divenuta esecutiva il 13 NOV 2019

☐ dopo il decimo giorno dalla relativa pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. n. 44/1991);

☒ perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12, comma 2, L.R. n. 44/1991);

Montagnareale, li 13 NOV 2019



Il Segretario Comunale