



Città di Modica

E. 1.

DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE
N. 341 del 30 DIC. 2019

OGGETTO: Piano triennale fabbisogno del personale 2020 - 2022.

L'anno duemiladiciannove il giorno TRENTA del mese di DICEMBRE alle ore DIEOTTO nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	X	
Viola Rosario	Vice Sindaco	X	
Aiello Anna Maria	Assessore	X	
Linguanti Giorgio	Assessore	X	
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	X	X
Monisteri Caschetto Maria	Assessore	X	
Belluardo Giorgio	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione di pari oggetto, prot. n.63822 del 19.12.2019, parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che sulla stessa è stato richiesto ed acquisito il parere del Collegio dei Revisori, da questo reso con verbale n. 3 del 30.12.2019, che pertanto si allega alla stessa proposta per costituirne parte integrante e sostanziale;

Ritenuto di condividere tale proposta in fatto e in diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione sono stati espressi i pareri favorevoli

➤ del Responsabile proponente in ordine alla regolarità tecnica

➤ del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa e corredata dal relativo parere del Collegio dei Revisori, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime, resa ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91, attesa l'urgenza di provvedere in merito, nell'interesse dell'Ente, per i motivi citati nella stessa proposta deliberativa.



Città di Modica

E. 1.

PROPOSTA di DELIBERAZIONE
della GIUNTA COMUNALE
RESPONSABILE P.O. XI SETTORE

Prot. n. 63822 del 19 DIC. 2019

Oggetto: PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020 - 2022

Il Responsabile P.O. XI Settore
Ing. Francesco Paolino

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

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, che testualmente recita *"al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482"*;
- l'art. 6 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo cui :

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano

triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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. 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. 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'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. 4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali (...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

Visto inoltre l'art.6-ter del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali. 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo

del personale del Ministero dell'economia e delle finanze – Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio Sanitario Nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministero della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”;

Rilevato:

- che il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA. con decreto della Funzione Pubblica 08 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- che l'articolo 22, comma 1, D.Lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che "In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";
- che le stesse linee guida hanno chiarito che “la sanzione del divieto di assumere si riflette sulle assunzioni del triennio di riferimento del nuovo piano senza estendersi a quelle disposte o autorizzate per il primo anno del triennio del piano precedente ove le amministrazioni abbiano assolto correttamente a tutti gli adempimenti previsti dalla legge per il piano precedente”, precisando quindi che sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di

fabbisogno già adottati dagli enti prima della pubblicazione del D.M.;

Visti:

• l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni, in tema di assunzioni, recita:

"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze. 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente. 4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo";

• l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n.267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate alla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato l'art. 33 del D. Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, come sostituito dall'art. 16

della legge 12 novembre 2011, n. 183, relativo alle eccedenze di personale, che dai commi 1 a 4 dispone *"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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. 3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare. 4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area"*

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Considerato che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n.75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni del personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

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

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento

della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015;
- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione della spesa;

Considerato il quadro normativo vigente in materia, come da ultimo delineato, in particolare:

- l'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti soggetti a Patto di Stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio", come previsto dalla Legge di Stabilità 2016), assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento: (...) :

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

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

- l'art. 1, comma 557-bis, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui, ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente;
- l'art. 1, comma 557-ter, della legge n. 296/2006 e ss.mm. che testualmente recita "*in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di*

assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno.”;

- l'art. 1, comma 557-quater, della legge n. 296/2006 e ss.mm. secondo cui 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 legge di modifica;

- l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014 conv. con Legge 114/2014, che ha previsto che negli anni 2014 e 2015, gli Enti Locali soggetti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite del 60% delle spese relative al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La percentuale è incrementata all'80% per l'anno 2017 e al 100% a decorrere dal 2018;

Dato atto, altresì:

- che il calcolo del budget assunzionale è operato applicando i criteri stabiliti dalla circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica - DFP 0011786 P-4.17.1.7.4 del 22 febbraio 2011 (punto 14), che ha precisato, tra l'altro, che la locuzione “spesa corrispondente alle cessazioni” va interpretata nel senso di “spesa annuale”, ossia, ai fini del computo delle sopra indicate percentuali, i risparmi realizzati per cessazioni vanno calcolati sempre sui 12 mesi e non sulla frazione di anno effettivamente lavorata dal dipendente cessato;

- che la medesima circolare precisa, inoltre, che non devono essere computati nel budget assunzionale le assunzioni/cessazioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla Legge 12 marzo 1999, n.68, nel solo limite della copertura della quota d'obbligo;

- che, per consolidato indirizzo interpretativo della Corte dei Conti, le acquisizioni/cessioni di personale realizzate tramite l'istituto della mobilità volontaria ex. art. 30 Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, tra enti sottoposti a vincoli assunzionali, non incidono sul budget assunzionale a disposizione degli enti, in quanto le stesse sono finanziariamente “neutre”. Tra l'altro l'orientamento risulta, inoltre, confermato a livello normativo dal disposto:

- dell'art. 14, comma 7, del Decreto Legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito con Legge 7 agosto 2012 (*“Le cessazioni dal servizio per processi di mobilità... non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle*

limitazioni del turn over”);

- dell’art. 1, comma 47, della Legge 30 dicembre 2004, n. 311, (“In vigore di disposizioni che stabiliscono un regime di limitazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato, sono consentiti trasferimenti per mobilità, anche intercompartimentale, tra amministrazioni sottoposte al regime di limitazione, nel rispetto delle disposizioni sulle dotazioni organiche e, per gli enti locali, purché abbiano rispettato il patto di stabilità interno per l’anno precedente”);

- che le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette di cui alla legge 68/1999, nel limite della quota d’obbligo non sono soggette a limitazioni di capacità assunzionale;

Rilevato:

- che la capacità assunzionale per il triennio 2020/2022 risulta essere quella definita nell’allegato 1-A) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- che il piano occupazionale anno 2020 risulta essere quello definito nell’allegato 1-B) alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
- la dotazione organica dell’Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all’art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 18.892.062,98 (spesa media 2011/2013 certificata dai revisori dei conti), allegato 1/C;
- che la consistenza della dotazione organica così come rimodulata in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter, risulta essere quella definita nell’allegato 1/D alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale e che con la stessa viene garantita la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo;

Considerato che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

- 1) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell’art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato nel Piano Esecutivo di Gestione;

- 3) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 4) abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296);
- 5) abbiano conseguito, nell'anno precedente, il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali, come previsto dall'art. 1, comma 475 lett e) Legge 232/2016;
- 6) abbiano trasmesso, con modalità telematiche, alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione dei risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali, entro il 31 marzo (e, comunque, entro il 30 aprile) dell'anno successivo a quello di riferimento (art. 1, comma 470, Legge 11 dicembre 2016, n. 232);

Visto l'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001, n. 448 (L. Finanziaria per l'anno 2002), che prevede che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano 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 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

Richiamata la deliberazione di G. M. n. 273 del 04.12.2009 ad oggetto: "Rideterminazione dotazione organica dell'Ente. Approvazione piano triennale ed annuale d'assunzione 2009/2011. Misure di stabilizzazione di personale precario. Determinazioni" e le successive modifiche intervenute con delibera n. 108 del 21.04.2010 n. 171 del 12.06.2010;

Vista la deliberazione di Giunta n. 184 del 13/09/2016, aventi ad oggetto rispettivamente "Rideterminazione dotazione organica a seguito delle delibere n. 171 del 30/08/2016 e n. 174 del 05/09/2016, allegato "1/E";

Rilevato la dichiarazione del Rispetto vincoli finanza pubblica anno 2018, allegato 1/F;

Vista la delibera di Giunta n. 175 del 25/06/2014 "attuazione art. 2 comma 3 legge 125/2013 e della circolare 27/04/2014 in ordine ai prepensionamenti – Disposizioni", che prevede n. 79 prepensionamenti negli anni 2015/2016;

Vista la dichiarazione del Responsabile del XI settore in data 19.12.2019, allegato "1/G", recante i dati relativi al personale in servizio alla data del 01.01.2020 ;

Preso atto che il personale che può conseguire il diritto alla pensione e quindi collocato in quiescenza in atto è di n.23 dipendenti per il 2020, n.14 dipendenti per il 2021 e n.25 dipendenti per il 2022;

Dato atto che il fabbisogno finanziario per il 2020-2022 non altera le previsioni del piano di riequilibrio finanziario come rimodulato con la delibera di Consiglio Comunale n. 88 del 30/05/2017;

Rilevato che, fra il personale dipendente già collocato in quiescenza e il personale dipendente che nel triennio 2020 – 2022 andrà a maturare il diritto a pensione, viene a mancare, un Funzionario Contabile;

Vista la spesa del personale cessato nell'anno 2019, di cui al prospetto 1/A;

Vista la ricognizione della spesa del personale (media triennio 2011-2013), di cui allegato 1/C;

Verificata la coerenza delle spese di personale per l'anno 2020 con il limite del triennio 2011-2013, come disposto dall'art. 1, commi 557 e 557quater, legge 27 dicembre 2006, n. 296;

Verificata l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerità, come disposto dal comma 1, art. 33, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 1665, allegato 1/H;

Visti i prospetti relativi alla spesa annua 2019, allegato 1/I;

Visti altresì, i prospetti relativi alla capacità assunzionale anno 2020 relativamente alle cessazioni del quinquennio 2015 – 2019, allegato 1/L;

Visto il prospetto allegato 1/M del piano Triennale Fabbisogno Personale a tempo indeterminato, anno 2020 cat.D, con utilizzazione dei resti assunzionali come riportato nei prospetti 1/L;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2020-2022 prevede complessivamente n. 1 posti da ricoprire mediante:

☐ concorso pubblico, previa procedura mobilità;

Ritenuto di elevare il monte ore del personale stabilizzato part-time da 34 a 35 ore settimanali, stante la necessità di garantire i servizi resesi scoperti a seguito dei pensionamenti;

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

Visto il parere n. 3 rilasciato in data 30/12/2019, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006;

Visto L'OREL;

Vista la L.R. n. 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

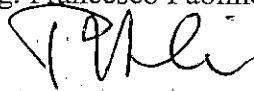
Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/91;

PROPONE



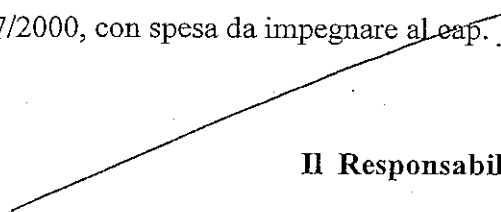
1. **Di approvare** il piano triennale del fabbisogno di personale anni 2020/2022, allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale, e così composto:
 - ✓ allegato 1-A): "*capacità assunzionale per il triennio 2020/2022*";
 - ✓ allegato 1-B) "*piano occupazionale anno 2020*";
 - ✓ allegato 1-D) "*dotazione organica 2020/2022 per profili*";
2. **Di dare atto** che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a Euro 18.892.062,98 (spesa media 2011/2013 certificata dai revisori dei conti), allegato 1/C;
3. **Di dare atto** che la dotazione organica rimodulata con il presente atto garantisce la neutralità finanziaria rispetto al potenziale limite finanziario massimo ed è coerente alle linee di guida sui fabbisogni di personale DPCM 8 maggio 2018 pubblicato in G.U. n.173 del 27/7/2018;
4. **Di dare atto** che il piano triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 è rispettoso di tutti i limiti relativi al contenimento di spesa e alla capacità assunzionale;
5. **Di autorizzare** per il triennio 2020/2022 le assunzioni così come individuate nel piano triennale del fabbisogno personale 2020/2022 di cui all'allegato 1/M, nei modi e nei termini previsti nel piano occupazionale 2020 per profili (allegato 1-D);
6. **Di dare atto** che la spesa derivante dal suddetto Piano Triennale del Fabbisogno è coerente con le previsioni di spesa del personale contenuta nel Bilancio Pluriennale di Previsione 2019/2021 anno 2020;

7. **Di approvare** l'elevazione oraria del personale stabilizzato, da 34 a 35 ore settimanali con decorrenza 01.01.2020;
8. **Di disporre** che il presente documento programmatico, concluso l'iter di approvazione venga inserito nel DUP 2020/2022;
9. **Di dare atto** che la presente delibera ^{è stata} ~~è~~ inviata per l'informazione preventiva alle OO.SS;
10. **Di trasmettere** copia della presente deliberazione alle OO.SS e al Collegio dei Revisori dei Conti;
11. **Di trasmettere** il presente provvedimento ai sensi dell'art.6-ter, comma 5 del D.Lgs 165/2001, al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 gg. dall'adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto di procedere all'avvio delle procedure di reclutamento e fatta salva eventuali determinazioni di cui al comma 6 del predetto articolo;
12. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Il Responsabile P.O. XI Settore
Ing. Francesco Paolino

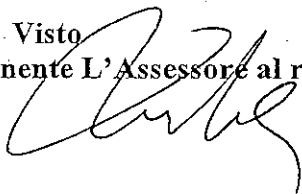


Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

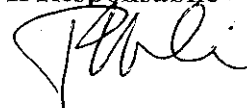
Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: favorevole / sfavorevole Modica, li 19/12/2019 Il Responsabile del Settore 
Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: favorevole / sfavorevole Modica, li 23 DIC. 2019 Il Responsabile del Settore Finanziario 
Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 153, 183, 191 del D.L.vo n.267/2000, con spesa da impegnare al cap. _____ del Bilancio 2016. Modica, li _____ Il Responsabile del Settore Finanziario 

La proposta infra riportata si compone di n. 4 pagine, incluso il presente prospetto e n. 3 allegati.

Visto
proponente L'Assessore al ramo



Il Responsabile



La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. 344 del 30.12.2019

Il Segretario Comunale



Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: www.comune.modica.gov.it.

Modica li

Il Segretario Generale

Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 31 DIC, 2019 al 15 GEN, 2020, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

☒ La presente deliberazione:

☒ E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

Il Segretario Generale

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale