



# COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI

Provincia di Agrigento

## Deliberazione della Giunta Municipale

N. 140 del 25-11-2019

**OGGETTO:**  
**PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021.**  
**PIANO OCCUPAZIONALE 2019. DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA**  
**DI EVENTUALI ESUBERI DI PERSONALE.**

L'anno duemiladiciannove addì venticinque del mese di novembre alle ore 13:00 in San Giovanni Gemini, nel palazzo comunale la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei Sigg.ri:

<b>PANEPINTO CARMELO</b>	<b>SINDACO</b>	<b>P</b>
<b>LUPO BIAGIO</b>	<b>VICE SINDACO</b>	<b>A</b>
<b>BARBASSO CALOGERO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>PELLITTERI ANTONIO</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>P</b>
<b>RUSSOTTO FRANCESCA</b>	<b>ASSESSORE</b>	<b>A</b>

Partecipa alla seduta il SEGRETARIO COMUNALE, VASILE SALVATORE, ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90 come recepita con L.R. n. 48/91.

Il Presidente, invita i membri della Giunta Municipale all'esame della proposta di deliberazione di cui all'oggetto, precisando che sulla predetta proposta sono stati resi, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 30/2000 i seguenti pareri.

---

---

### Si esprime parere Favorevole in merito alla regolarità tecnica

Il Responsabile del Servizio

COLLETTA ANTONINO

---

---

---

---

### Si esprime parere Favorevole in merito alla regolarità contabile

Il Responsabile dei Serv. Finanziari

COLLETTA ANTONINO

---

---

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta e ritenuta meritevole di approvazione, ad unanimità

**ADOPTA**

In relazione alla stessa la seguente deliberazione:

**OGGETTO:**

**PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021.  
PIANO OCCUPAZIONALE 2019. DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA E VERIFICA  
DI EVENTUALI ESUBERI DI PERSONALE.**

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 89 - comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, 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 ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;
- l'art. 91 - comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino 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 n. 68/1999;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui 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 del medesimo Decreto ... , in cui indicano, peraltro, 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'art. 19 - comma 8 della L. n. 448/2001 dispone che gli Organi di Revisione contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

Atteso che, il programma triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione, è stato inserito nel DUP (Documento Unico di Programmazione) relativo allo stesso periodo;

Viste le indicazioni dell'Amministrazione Comunale e dell'Organo di Revisione, in considerazione dell'importanza che riveste il suddetto strumento di programmazione, di estrapolare lo stesso dal DUP 2019/2021 ed approvarlo con separato atto della Giunta Comunale;

Viste le Linee di Indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 -ter D.Lgs. n. 165/2001, adottate dal Ministro della Semplificazione e Pubblica Amministrazione in data 09.05.2018. Preso atto 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.

Atteso che i suddetti vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di orientare le scelte amministrative e gestionali dell'Ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Richiamati:

- il comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014, che prevede il parametro di contenimento della spesa del personale, da assicurare nell'ambito della programmazione

triennale dei fabbisogni di personale, consistente nel valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della l. n. 114/2014, ossia del triennio 2011/2013;

- il comma 557 ter della citata legge secondo cui, in caso di mancato rispetto di detto limite, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del d.l. n. 112/2008, consistente nel divieto rivolto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.

Precisato che, a norma del comma 5 dell'art.3 del D.L. n. 90/2014, come recentemente modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019, "A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente.

Richiamato, altresì, il comma 5 sexies del citato art. 3, introdotto dal recente intervento normativo sopra indicato, secondo cui "Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over".

Vista, altresì, a riguardo la deliberazione Corte dei Conti sezione delle Autonomie n.28/2015 che ha precisato che il riferimento al triennio (oggi quinquennio) precedente di cui all'art.3, comma 5, sopra citato è da intendersi in senso dinamico con scorrimento e calcolo dei resti a ritroso rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni.

Rilevato, quindi, che il calcolo della capacità assunzionale anno 2019 a disposizione di questo Ente per assunzioni a tempo indeterminato debba essere effettuato ricomprendendo le capacità assunzionali del quinquennio 2014/2018 ossia i residui ancora disponibili delle quote percentuali dei risparmi da cessazione inutilizzate di cui agli anni 2013/2017, nonché i risparmi di spesa per cessazioni dal servizio avvenute nel 2018 e programmate nell'anno 2019.

Preso atto, inoltre, che con deliberazione n. 25/2017, la Corte dei Conti sezione delle Autonomie ha precisato che le capacità assunzionali degli anni precedenti devono essere quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale.

Rilevato a riguardo che:

- per l'anno 2014 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

- per l'anno 2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (articolo 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014);

- per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli Enti Locali già assoggettati al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; detta percentuale viene elevata al 75% per i comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti qualora il rapporto dipendenti popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267

(art.1, comma 228, della L. n.208/2015 Legge di Stabilità 2016, nel testo novellato dall'art.22 D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017 e art. 1, comma 863, della legge n. 205/2017 Legge di Bilancio 2018);

- per gli anni 2019 e 2020 gli enti locali già assoggettati al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (dell'art.3 comma 5 D.L. n.90/2014).

Ricordato che, sulla base del Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017, il rapporto medio tra dipendenti e popolazione nei Comuni, come questo Ente, con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti è di 1/159.

Verificato che il Comune di San Giovanni Gemini presenta un rapporto medio dipendenti a tempo indeterminato e popolazione (7.901 abitanti – 44,61 dipendenti a tempo indeterminato) (1/177) al 31.12.2018 inferiore rispetto a quello fissato dal citato Decreto.

Preso atto di quanto previsto dall'art.1, comma 424, della Legge n.190/2014 (Legge di Stabilità 2015) secondo cui 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, ... alla ricollocazione del personale soprannumerario proveniente dalle Province.

Vista, a riguardo, la delibera della Corte dei Conti Sicilia 119/2015 la quale statuisce: "...Con riguardo specifico all'ulteriore priorità individuata dal comma 424 per le assunzioni del personale, ovvero la ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità, è da ritenere che la determinazione delle unità in soprannumero potrà avvenire solo con la anzidetta definizione del processo di riorganizzazione degli enti locali da parte del legislatore regionale nel rispetto delle prerogative statutarie. Ciò nondimeno è comunque da ritenere, anche per gli enti locali siciliani, che, in attesa della definizione del predetto processo di riorganizzazione, sussista comunque il vincolo, per gli anni 2015 e 2016, di destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato di personale, quantificate secondo le percentuali fissate dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori dei concorsi pubblici e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità."

Preso atto che in base al citato art.1, comma 228, della L. n. 208/2015, 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.

Visto l'art.16 del D.L. n.113/2016 con cui è stato abrogato l'art.1 comma 557 lett. a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con il conseguente venir meno dell'obbligo di riduzione del rapporto tra spesa di personale e spesa corrente.

Rilevato che, alla stregua delle superiori disposizioni e secondo le certificazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, parte integrante e sostanziale del presente atto, la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2019 è la seguente:

- relativamente all'anno 2014 pari al 60% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2013 (euro 61.414,89), ossia euro 36.848,93;
- relativamente all'anno 2015 pari al 60% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2014 (euro 111.699,18), ossia euro 67.019,50 da riservarsi alla ricollocazione del personale in esubero delle Province;
- relativamente all'anno 2016 pari al 25% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2015 (euro 29.217,81), ossia euro 7.304,45 da riservarsi alla ricollocazione del personale in esubero delle Province;
- relativamente all'anno 2017 pari al 75% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2016 (euro 171.325,24), ossia euro 128.493,93;
- relativamente all'anno 2018 pari al 75% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2017 (euro 243.986,99), ossia euro 243.986,99;
- relativamente all'anno 2019 pari al 100% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2018 (euro 102.512,45), ossia euro 102.512,45.

Rilevato, quindi, che la capacità assunzionale complessiva dell'Ente per l'anno 2019, detratta la quota riservata alla riallocazione del personale in esubero delle province, è pari ad euro 511.842,30 che costituisce limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato per la medesima annualità.

Dato atto che nel corso del 2019 avranno luogo n. 5 cessazioni dal servizio oltre al Segretario Comunale, con un conseguente risparmio di spesa di euro 153.542,44;

Visto l'art. 35 bis del D.L. n. 113/2018, introdotto dalla legge di conversione n. 132/2018 secondo cui "Al fine di rafforzare le attività connesse al controllo del territorio e di potenziare gli interventi in materia di sicurezza urbana, i comuni che nel triennio 2016-2018 hanno rispettato gli obiettivi dei vincoli di finanza pubblica possono, nell'anno 2019, in deroga alle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, assumere a tempo indeterminato personale di polizia municipale, nel limite della spesa sostenuta per detto personale nell'anno 2016 e fermo restando il

conseguimento degli equilibri di bilancio. Le cessazioni nell'anno 2018 del predetto personale non rilevano ai fini del calcolo delle facoltà assunzionali del restante personale”.

Richiamate le delibere di Giunta Comunale n. 97 del 10/09/2018, n. 125 del 14.11.2018 e n. 98 del 10.09.2018, esecutive ai sensi di legge, aventi a oggetto, rispettivamente, l'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2018-2020, la relativa modifica e la determinazione della dotazione organica;

Richiamata altresì la delibera della Giunta Comunale n. 48 del 17/04/2019 con la quale si disponeva l'integrazione oraria del personale contrattista da 24 a 32 ore dall' 1/5/2019 e fino al 31/12/2019 necessaria e imprescindibile per il corretto funzionamento degli uffici e dei servizi comunali;

Dato atto, a quest'ultimo riguardo, che l'art.20, comma 2, D.Lgs. n.75/2017 consente alle Amministrazioni di bandire, nel triennio 2018/2020, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale titolare alla data del 28.08.2015 di un contratto di lavoro flessibile con la medesima Amministrazione e con anzianità di servizio alla data del 31.12.2017 presso la medesima Amministrazione di almeno tre anni, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Rilevato che con L. R. n. 1/2019 (Legge di Stabilità Regionale 2019), all'art. 22, comma 3, è stato previsto che “Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”.

Dato atto che il citato art. 20, comma 1, D.Lgs. n.75/2017 consente alle Amministrazioni di assumere, nel triennio 2018/2020, a tempo indeterminato personale non dirigenziale in servizio successivamente alla data del 28.08.2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione e che abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Atteso, dunque, che secondo la sopravvenuta disposizione regionale le procedure di reclutamento a suo tempo attuate dal personale precario in forza delle leggi ivi citate presso altre Pubbliche Amministrazioni costituiscono procedure concorsuali utili ai fini della configurazione del requisito di cui alla lett. b) del comma 1 dell'art. 20 D.Lgs. n.75/2017.

Considerato che in questo Comune prestano servizio con contratto a tempo determinato e parziale ai sensi della L.R. n. 16/2006 e della L.R. n. 21/2003 n. 27 unità di lavoro, le quali in base alla richiamata disposizione regionale sono stati reclutati in forza di procedure concorsuali.

Considerato che detti dipendenti risultano già in servizio presso questo Ente alla data del 28.08.2015 e che da un primo esame, da verificare in sede di presentazione delle domande di partecipazione alle procedure di reclutamento, detto personale ha maturato presso l'Ente un'anzianità di servizio alla data del 31.12.2018 di almeno tre anni, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Ritenuto che le finalità primarie dell'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017 sono quelle di assicurare la più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale in servizio presso l'Ente con contratto di lavoro a tempo determinato e superare definitivamente il criticabile fenomeno del precariato.

Vista, altresì, la Circolare n.3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*, secondo cui “in presenza di soggetti in possesso dei requisiti previsti dal comma 1 dell'art.20, nel caso in cui le Amministrazioni si siano determinate all'avvio delle procedure di reclutamento speciale e abbiano disponibilità finanziarie adeguate, sarebbe opportuno che le stesse ricorressero alle modalità di cui al comma 1 dell'art.20”.

Richiamato l'art. 3 della L.R. n.27/2016, modificato dall'art.26 della L.R. n.8/2018 (Legge di Stabilità Regionale 2018) che, al fine di realizzare un graduale superamento del precariato e di ridurre il numero dei contratti a termine, prevede che le Amministrazioni Pubbliche possano procedere ad assunzioni a tempo indeterminato per il personale non dirigenziale riservate esclusivamente al personale “precario”.

Visto inoltre il comma 2 dell'art. 22 della L.R. n.1/2019 secondo cui “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”.

Preso atto, dunque, che in base alla richiamata disposizione regionale non risulta necessario vincolare alle predette assunzioni quote di capacità assunzionale maturate dall'Ente, condizione peraltro prevista solo in caso di applicazione del comma 2 dell'art. 20 della “Legge Madia”.

Dato atto che hanno avuto luogo diverse riunioni presso la sede municipale tra la parte datoriale e le OO. SS. e RSU su richiesta di queste ultime in merito all'avvio delle procedure di reclutamento speciale riservate al personale precario in base alla L.R. n. 1/2019 e che tutto il personale interessato ha manifestato la volontà di procedere alla stabilizzazione con le procedure di cui al comma 1 dell'art.20 della Legge Madia;

Rilevato che la norma sopra richiamata è tutt'ora vigente, non essendo intervenuto formale provvedimento di impugnazione;

Ritenuto, pertanto, che alla luce delle sopravvenute disposizioni di normativa regionale, che costituiscono nuovi motivi di interesse pubblico, di modificare le deliberazioni precedentemente assunte e relative al percorso di stabilizzazione precedentemente programmato;

Visti i rilievi effettuati da parte dell'Organo di revisione, così come formulati nei pareri espressi, con i quali si evidenzia la necessità di apportare le necessarie misure correttive al percorso di stabilizzazione concluso con la la determina n. 367 del 29/12/2017;

Ritenuto, vista l'importanza dell'argomento da trattare dal punto di vista giuridico amministrativo, di dovere rinviare ad altre sede la valutazione di eventuali misure da adottare;

Ritenuto, quindi, di programmare l'indizione nell'anno 2019, ai sensi dell'art.20, comma 1, D.Lgs. n.75/2017 e dell'art. 3 della L.R. n.27/2016, modificato dall'art.26 della L.R. n.8/2018, di procedure di reclutamento speciale riservate ai dipendenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato e parziale ex Leggi Regionali n. 16/2006 e della L.R. n. 21/2003, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. n. 5/2014, in possesso dei requisiti di cui all'art.20, comma 1, D.Lgs. n.75/2017 e precisamente delle procedure finalizzate alla copertura, a tempo indeterminato e parziale (h 24 settimanali), di:

- n. 27 posti Categoria C, profilo professionale Istruttore;

Ritenuto altresì, per l'anno 2019, al fine di garantire il corretto svolgimento dei servizi, di implementare la dotazione organica con l'inserimento di alcune unità lavorative e la selezione a mezzo bando di altre unità di

personale interno al fine di valorizzare le professionalità acquisite e di apportare ai servizi cui sono assegnati

maggior efficienza e funzionalità così come specificato nel prospetto **allegato**;

Precisato che detta decisione consegue alla volontà di assicurare la più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale in servizio presso questo Ente con contratto di lavoro a tempo determinato e alla necessità di garantire, mediante personale già formato e dotato di esperienza professionale, le funzioni e i servizi istituzionali dell'Ente.

Evidenziato, altresì, che in assenza della presente programmazione assunzionale si registrerebbe una grave criticità organizzativa dell'Ente, che si troverebbe nell'impossibilità di assicurare servizi essenziali alla cittadinanza, gestiti in via diretta e non esternalizzati.

Rilevato, quindi, che tale programmazione è finalizzata ad assicurare il fabbisogno organizzativo e le esigenze amministrative di funzionamento volte a garantire servizi istituzionali fondamentali, in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili, assicurando l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente.

Visto l'art.20, commi 3 e 4, D.Lgs. n.75/2017, secondo cui ai fini del reclutamento speciale ex comma 1 del medesimo articolo, le Pubbliche Amministrazioni possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010 calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 e le risorse individuate con legge regionale.

Rilevato che il finanziamento della spesa di cui ai predetti contratti extra dotazione organica è assicurato dalla Regione Siciliana con le risorse del Fondo di cui all'art. 30, comma 7, della legge regionale 5/2014, nonché con le risorse di cui all'art. 3, comma 6, della L.R. n. 27/2016 e all'art. 26 L.R. n.8/2018 (assegnazioni regionali di parte corrente).

Dato atto che con l'entrata in vigore della richiamata L.R. n.27/2016 (art. 3, comma 6) la Regione Sicilia, per le assunzioni a tempo indeterminato di soggetti inseriti nell'elenco di cui al richiamato art. 30, comma 1, della L.R. n. 5/2014, "ha assunto l'impegno di contribuire per tutta la durata della vita lavorativa al pagamento delle retribuzione di ogni precario stabilizzato, erogando agli Enti Locali lo stesso contributo finanziario garantito fino al 2015". (Cfr. nota Assessorato Autonomie Locali Prot. n.16042 del 05.11.2018).

Preso atto che, alla luce delle certificazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area finanziaria (**Allegato**), le somme tra le risorse calcolate in misura pari alla spesa media per contratti di lavoro flessibile a esclusivo carico del Comune del triennio 2015-2017 (96.323,45) e le risorse regionali di cui all'art.26 L.R. n.8/2018 (euro 525.956,58), sono pari a euro 622.280,15.

Rilevato, altresì, che la spesa di personale conseguente alle assunzioni mediante procedura speciale di reclutamento non può superare il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010.

Richiamato, a riguardo, l'art.11, comma 4 bis, del D.L. n.90/2014, nel testo convertito nella Legge n.144/2014, che, in materia di limiti di spesa per forme di assunzione a tempo determinato o impiego flessibile, secondo l'interpretazione fornita dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con parere n.2/2015, prevede, che gli Enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale, devono rispettare, anziché il vincolo (50%) di cui all'art. 9, comma 28, della L. n. 122/2010, il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Rilevato che questo Ente, avendo rispettato gli obblighi di riduzione della spesa del personale, ha quale limite di spesa lavoro flessibile, come da attestazione del Responsabile dell'Area finanziaria, l'importo euro 644.740,24;

Precisato, inoltre, che ai sensi dell'art.20, comma 3, D.Lgs. n.75/2017, il valore medio del triennio 2015/2017 della spesa di lavoro flessibile a esclusivo carico dell'Ente utilizzata per le assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure speciali di reclutamento deve essere detratto dal tetto di spesa di cui al citato art. 9, comma 28.

Rilevato che l'importo della spesa annuale presunta a regime occorrente per le assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure speciali di reclutamento delle figure professionali indicate nel Programma ammonta a euro 552.108,69 comprensivo degli incrementi retributivi ex CCNL 21.05.2018, come meglio specificato **nell'allegato** e che detto importo resta contenuto nell'ambito delle risorse assunzionali come sopra calcolate e risulta inferiore al limite di spesa lavoro flessibile;

Ritenuto che ai fini della copertura della suddetta spesa annua sono quindi utilizzabili, a regime, da questo Ente le risorse regionali di cui agli artt. 6, comma 1, e 30, comma 7, L.R. n. 5/2014 e artt. 3 L.R. n.26/2016 e 26 L.R. n. 8/2018 pari ad € 525.956,58 nonché le risorse per lavoro flessibile media 2015-2017 per un importo pari ad € 96.323,45;

Dato atto, inoltre, che il Comune di San Giovanni Gemini ha rispettato il parametro di contenimento della spesa del personale di cui al comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, registrando nel 2018 una spesa di personale, al netto delle componenti escluse, inferiore alla media sostenuta nel triennio 2011-2013, e che nel 2019 si prevede di rispettare detto limite con riferimento alle spese di personale previste nel presente atto di programmazione, come risulta dall'allegato prospetto:

Ritenuto, quindi, nel rispetto di detti limiti e di tutte le altre condizioni giuridiche e finanziarie previste dalla normativa nazionale e regionale vigente e al fine di soddisfare le esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione e assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente, di programmare l'avvio nell'annualità 2019 di procedure di reclutamento speciale per le assunzioni a tempo indeterminato e parziale (24 h sett.) ex art. 20, comma 1, D.Lgs. n.75/2017, riservate alle unità di personale in possesso dei requisiti di cui alla citata disposizione, come indicato dettagliatamente nel Programma triennale 2019/2021, **Allegato**;

Preso atto che la delegazione trattante di parte pubblica e le organizzazioni sindacali e la RSU, in sede di contratto decentrato integrativo 2018, hanno concordato di elevare il contingente percentuale dei rapporti di lavoro a tempo parziale previsto dal richiamato art. 53, comma 2, del CCNL 2016/2018 nella misura necessaria a consentire il perfezionamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato e parziale dei dipendenti dell'Ente con rapporto di lavoro a tempo determinato in possesso dei requisiti previsti dall'art.20 D.Lgs. n.75/2017.

Ritenuto, inoltre, di prevedere l'acquisizione, nell'anno 2019, di n. 1 unità di personale Cat. D ai sensi dell'art. 110 comma 1 TUEL istruttore tecnico, 2 unità a tempo parziale (24h) e indeterminato,

categoria giuridica C e profilo professionale Istruttore di polizia Municipale e Istruttore Esperto Ambientale, mediante procedura di accesso dall'esterno 2 unità a tempo parziale (24h) e indeterminato, categoria giuridica B e profilo professionale esecutore di cui una unità nell'area di vigilanza, collaboratore polifunzionale/ausiliario del traffico come indicato nel Programma **allegato**, che andranno a ridurre, in caso di assunzione dall'esterno, in misura corrispondente la capacità assunzionale dell'Ente ad eccezione del personale dell'area di vigilanza, nell'anno 2020 n. 1 unità a tempo parziale 24 h ed indeterminato cat. D profilo Assistente sociale;

Precisato che le assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure concorsuali e procedure di reclutamento speciali di cui al Programma sono subordinate all'esito negativo della procedura di mobilità obbligatoria ex art.34 bis D.Lgs. n.165/2001 per la ricollocazione di dipendenti pubblici in disponibilità.

Precisato che il Comune di San Giovanni Gemini, come risultante da attestazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente:

- a) ha rispettato per l'intero quinquennio 2012/2016 il vincolo di finanza pubblica secondo quanto previsto dall'art.20, comma 4, D.Lgs. n.75/2017;
- b) ha rispettato nell'anno 2018 il vincolo di finanza pubblica (cd. "pareggio di bilancio") ai sensi dell'art.7, comma 2 bis, D.L. n.14/2017;
- c) allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nell'anno in corso;
- d) ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- e) ha assicurato nell'anno 2018 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 che sarà rispettato anche in relazione alle spese di personale programmate nel presente atto per le annualità ivi contemplate.
- f) non è Ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;
- g) ha rispettato il tetto di spesa per le forme flessibili d'impiego pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e si prevede di rispettarlo anche nel triennio 2019/2021;
- h) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

Dato atto che questo Ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive con deliberazione di G.C. n. 40 del 22/03/2019;

Precisato che, ferma restando la presente programmazione, nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata con il presente atto potrà essere effettuata prima dell'approvazione consiliare del bilancio di previsione finanziaria 2019/2021 e del rendiconto di gestione 2018 nonché del bilancio consolidato 2018;

Dato atto che le previsioni del presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale del bilancio di previsione finanziaria 2019/2021 in corso di approvazione.

Ritenuto, in conseguenza della presente programmazione, di approvare la dotazione organica nel rispetto dei limiti di spesa per il personale previsti dalla legge, al fine di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, come da **allegato**, costituendone parte integrante e sostanziale.

Considerata la facoltà di revisionare periodicamente, e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il programma del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli assunzionali derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali e in relazione alle effettive disponibilità economiche.

Precisato che la presente programmazione è strettamente connessa alle esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed è strumentale ad assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente.

Ritenuto, altresì, di prevedere la possibilità di ricorrere, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa normativamente fissati, allo strumento della convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004 e a forme flessibili di impiego.

Acquisite da parte dei Responsabili, le attestazioni relative all'insussistenza di situazioni di eccedenza di personale nella rispettiva Area rispetto alle esigenze funzionali così come recepito nella delibera della G.C. n. 39 del 22/03/2019 avente ad oggetto "Ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D.Lgs n. 165/2001";



Dato atto, pertanto, che questo Comune non presenta situazioni soprannumerarietà o di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.lgs. 165/2001, facendo riferimento a:

- rapporto tra dotazione organica e personale in servizio;
- esternalizzazione di servizi che hanno comportato o comporteranno esubero di personale, nel rispetto dell'art. 6 bis D.Lgs. 165/2001;
- tipologia di procedimenti e loro numero e complessità;
- ricorso al lavoro straordinario e rilevazione di giornate di ferie residue.

Visti:

- il D.Lgs. n.165/2001;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- la Legge n. 296/2006;
- l'art.19, comma 8, della L. n.448/2001;
- il D.L. n.90/20014;
- la Legge n.114/2014;
- la Legge n.190/2015;
- la Legge n. n.208/2015;
- il D.L. n.113/2016;
- la legge n.232/2016;
- il D.L. n.14/2017;
- il D.L. n. 50/2017;
- la Legge n. 205/2017;
- il D.lgs. n. 75/2017;
- la L.R. n. 27/2016;
- la L.R. n.8/2018;
- la L.R. n. 1/2019;
- il D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019.

Visti, altresì, i pareri favorevoli espressi, ai sensi degli artt.49 e 147- *bis* del D.Lgs n. 267/2000, dal Responsabile dell' Area Finanziaria e Personale, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento.

Acquisito il parere favorevole espresso dall'organo di Revisione Economica-Finanziaria;

### **PROPONE DI DELIBERARE**

1. Di approvare il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019-2021 e il relativo Piano occupazionale anno 2019, allegato alla presente di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che la ricognizione delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero ex art. 33 - comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011, come da attestazioni dei Responsabili di Direzione Comunale, risulta negativa così come recepita con delibera della Giunta Comunale n. 39 del 22/03/2019;
3. Di subordinare le assunzioni a tempo indeterminato in questa sede programmate alla preventiva approvazione del bilancio di previsione finanziaria 2019/2021, del rendiconto di gestione anno 2018 e dei bilanci consolidati fino all'esercizio 2018;
4. Di approvare la dotazione organica del personale come da **allegato**, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
5. Di dare atto che, in base alle verifiche del Responsabile dell'Area Finanziaria, la spesa complessiva conseguente alla programmazione di cui al punto 4) rispetta il limite della capacità assunzionale indicato in narrativa e calcolato come da prospetto delle spese dei cessati secondo le percentuali di turn over previste dalle normative vigenti, il limite di cui all'art.1, comma 557, L. n. 296/2006, nonché tutti i limiti contabili di spesa e le condizioni di legge;
6. Di dare mandato al Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale di procedere all'attuazione del presente deliberato.
7. Di ricorrere, per esigenze momentanee straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004; lavoro accessorio, comando, altre forme di lavoro flessibile) con gli specifici provvedimenti che il Segretario Comunale, preposto alla gestione del personale, avrà cura di adottare e nei limiti di spesa normativamente vigenti.

8. Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale
9. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.
10. Di trasmettere copia della presente deliberazione entro 15 giorni dall'approvazione all'Assessorato Regionale della Autonomie Locali e della Funzione Pubblica.
11. Di trasmettere copia della presente deliberazione entro 30 giorni dall'adozione al Dipartimento della Funzione Pubblica, quale condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento;
12. Di apportare le necessarie modifiche al DUP 2019/2021 nel quale il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2019-2021, il relativo Piano occupazionale anno 2019 e la Dotazione Organica dell'Ente erano stati precedentemente inseriti;
13. Di dichiarare, con separata ed ulteriore unanime votazione, la presente immediatamente eseguibile ex art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. n.267/2000, al fine di assicurare un tempestivo avvio delle procedure.

Allegati:

- parere organo revisione;
- capacità assunzionale
- Risorse reclutamento speciale
- Programma fabbisogno
- Dotazione organica
- Certificazione Responsabile Area Finanziaria

L'ASSESSORE ANZIANO  
BARBASSO CALOGERO

IL SINDACO  
PANEPINTO CARMELO

IL SEGRETARIO COMUNALE  
VASILE SALVATORE

## **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Affissa all'Albo Pretorio il 28-11-2019 e defissa il 14-12-2019

Dalla residenza municipale, li 14-12-2019

---

L'addetto alla pubblicazione

Si certifica su conforme dichiarazione dell'addetto alla pubblicazione, che la presente deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio dal 28-11-2019 al 13-12-2019 per quindici giorni consecutivi e che contro di essa non sono stati avanzati reclami e/o opposizione alcuna.

Dalla residenza municipale, li 14-12-2019

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

VASILE SALVATORE

---

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 25-11-2019 ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91.

San Giovanni Gemini, li \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

VASILE SALVATORE

---