

N. 75/ Prot.		Rep. n° 190 del 18/11/2019
Area SECONDA		
Data 18/11/2019		

COMUNE DI CAPACI

Area Metropolitana Città di Palermo

Originale di deliberazione della

Giunta Municipale

N° <u>197</u> del Reg. Data <u>29/11/2019</u>	OGGETTO	Modifica delibera G.M. n. 48/2019: Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e piano assunzionale 2019.
Parte Riservata all'Area II Bilancio _____ ATTO n. _____ Missione _____ Programma _____ Titolo _____ Macro aggregato _____ Capitolo _____		NOTE

L'anno duemila diciannove il giorno VENTINOVE del mese di NOVEMBRE alle ore 13,00
nella sala delle adunanze del Comune di Capaci, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

	Pres.	Ass.
1) Presidente Pietro Puccio	X	
2) Componente Girolamo Billante	X	
3) Componente Rita Di Maggio		X
4) Componente Maria Giambona	X	
5) Componente Aldo Sollami	X	

Presiede il Sindaco Pietro Puccio e partecipa il Segretario Generale Dr. Cristoforo Ricupati.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sulla seguente proposta

Il Responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della l.r. 30/4/1991 n°10, ai sensi dell'art. 2 della medesima legge, su disposizione dell'Amministrazione Comunale, propone l'adozione della presente proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“Modifica delibera G.M. n. 48/2019: Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale - anni 2019/2021 e piano assunzionale 2019.”**

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 Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- ✓ 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.”;
- ✓ con delibera di Giunta Municipale n. 48 del 28.03.2019 è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e piano assunzionale 2019;

CONSIDERATO che l'ente può in qualsiasi momento modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, per il sopravvenire di nuove esigenze tale da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali modifiche normative;

DATO ATTO che con il Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019 convertito con modificazioni nella Legge n. 26 del 28.03.2019 sono state introdotte importanti novità in materia di assunzioni per gli enti locali;

RICORDATO che il predetto decreto ha introdotto la cosiddetta “quota 100” ai fini della presentazione della domanda di collocamento a riposo;

EVIDENZIATO che la normativa in questione ha introdotto importanti novità in materia di assunzioni per gli enti locali, al fine di agevolare il turnover del personale, anche a seguito delle cessazioni per l'accesso alle nuove opportunità pensionistiche;

DATO ATTO che con il Decreto Legge n. 4 del 28.01.2019 e relativa legge di conversione, attraverso la modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90 convertito, con modificazioni, nella Legge n. 114/2014, sono state introdotte le seguenti innovazioni:

- ✓ per il triennio 2019.2021, nel rispetto della programmazione, 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 del servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente sia quelle programmate nella medesima annualità ferme restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover;
- ✓ i vincitori di concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni, questa disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi;



DATO ATTO che:

- a. con delibera di G.M. n. 96 del 06.06.2019 è stata approvata dalla Giunta Municipale la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., con la quale si dà atto che nel Comune di Capaci non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria;
- b. con delibera di G.M. n. 29 del 25.02.2019 è stata approvata dalla Giunta Municipale il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- c. è stato rispettato il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- d. con delibera del Consiglio Comunale n. 58 del 04.09.2019 è stato approvato il bilancio di previsione 2019.2021 e che lo stesso è stato trasmesso alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- e. con delibera del Consiglio Comunale n. 63 del 11.11.2019 è stato approvato il rendiconto 2018 e che lo stesso è stato trasmesso alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- f. con delibera del Consiglio Comunale n. 68 del 11.11.2019 è stato preso atto della non attivazione della procedura di consolidamento del gruppo amministrazione pubblica (G.A.P.) del comune di Capaci e che lo stesso è stato trasmesso alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (BDAP);
- g. l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- h. che è stato inviato al MEF – Dipartimento della Ragioneria dello Stato la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- i. è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti

RITENUTO necessario, a seguito dei collocamenti a riposo, procedere sulla base delle necessità sopra esposte, a integrare e modificare il programma triennale del fabbisogno del personale anni 2019.2021;ù

PRESO ATTO della deliberazione di G.M. n. 193 del 18.11.2019 con la quale viene modificata la deliberazione di G.M. n. 8/2019 con la quale veniva rideterminata la dotazione organica del Comune di Capaci”;

DATO ATTO che la spesa media del triennio 2011/2013, risulta essere pari ad **€ 3.449.320,12** che, come noto alla luce del D.lgs. n. 75/2017, corrisponde alla monetizzazione della superata concezione di dotazione organica, limite oltre il quale il Comune di Capaci non può assumere;

CONSIDERATO, altresì, che la spesa di personale impegnata dal Comune di Capaci nell'anno 2018 ammonta ad **€ 3.137.640,26** – e che, per l'effetto, viene rispettato il dirimente vincolo finanziario previsto dall'art. 1, comma 557-quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;

VERIFICATO che nell'anno 2019, presso questo Ente si sono verificate n. 3 cessazioni di personale a tempo indeterminato – n. 1 cat. “A4”, n. 1 cat. “B5” e n. 1 cat. “D6” - per un costo complessivo pari ad € 112.944,49 annui;

CONSIDERATO, altresì, che questa Amministrazione vuole procedere, al fine di valorizzare le professionalità interne, ad attivare, nei limiti consentiti, procedure selettive per la progressione tra aree riservate al personale di ruolo, per titoli e prova pratica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 22, comma 15, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

RICHIAMATA, pertanto, la surriferita disposizione legislativa che, testualmente, dispone:

“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette



procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”;

CONSIDERATO che i profili interessati dalla citata procedura delle cd. “progressioni verticali”, dopo una accurata disamina della funzionalità degli uffici, risultano essere:

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 7

- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/elettricista”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/muratore”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/fontaniere”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Collaboratore professionale/giardiniere”;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Esecutore tecnico”;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo “Agente di Polizia Municipale”;
- n. 1 posto, Cat. D, profilo “Istruttore Direttivo Legale”;

DATO ATTO che il previsto limite del 20% delle nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria deve intendersi superato stante l'assenza di espressa previsione di nuove assunzioni da parte del Comune di Capaci con le procedure cd. “ordinarie”, in disparte il fatto che, ovviamente, i n. 7 posti oggetto di progressione verticale incideranno sulla capacità assunzionale ordinaria erodendola per una quota parte pari alla differenza tra la posizione economica ricoperta dal dipendente e l'eventuale posizione economica della categoria immediatamente superiore;

CONSIDERATO che:

- le progressioni verticali consentite dal D. Lgs n. 75/2017 consumano gli spazi assunzionali;
- a differenza delle progressioni di carriera “ordinarie”, di cui all'articolo 52, comma 1-bis, l'articolo 22, comma 15, del D. Lgs n. 75/2017 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni;
- per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno (pertanto, a titolo meramente esemplificativo, un dipendente di categoria C non potrà accedere alla categoria D se privo di laurea);
- la riserva è rivolta solo a personale “di ruolo”, che, quindi, conduce con l'ente interessato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- la legge regionale n. 2/2019, art. 22 ha definitivamente chiarito quale interpretazione autentica che le procedure *de quibus* sono interamente riservate al personale interno;

DATO ATTO che per le sovraesposte procedure la maggior spesa totale da affrontare da questo Ente è pari ad **€. 8.902,70** come meglio appresso specificato:

- n. 5 Cat. B= **€. 4.830,70** (differenza tra Categoria A e B pari ad € 966,14 x 5);
- n. 1 Cat. C= **€. 2.293,44** (differenza tra Categoria B e C);
- n. 1 Cat. D= **€. 1.778,56** (differenza tra Categoria C e D);

RISCONTRATO, pertanto, che la maggiore spesa, di cui al precedente paragrafo, relativa alle procedure di progressione verticale, non incide né sul tetto di spesa massimo di cui alla media del triennio 2011/2013, né sulla capacità assunzionale, avendo entrambe capacità finanziaria contenitiva di gran lunga superiore;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. 35 del 19.11.2019, trasmesso a mezzo PEC in data 22.11.2019, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 con cui si attesta 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 approvare in forma definitiva il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 ed il Piano assunzionale 2019 nel quale viene riservato un particolare riguardo alla valorizzazione del personale precario attualmente in servizio presso l'Ente, in coerenza con il DUP 2019/2021, approvato con deliberazione consiliare n. 46 del 26.06.2019;

PRESO ATTO:

- del T.U.EE.LL., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- della L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- della L.R. 5/2014 (legge di stabilità regionale 2014) e la L.R. 3/2016 (Legge finanziaria regionale 2016);
- del 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);
- del 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"
- della L.R. 30/12/2016 n° 27 recante norme in materia di superamento del precariato in Sicilia;
- dell'art. 33 del Decreto Legge 34/2019 convertito in legge 58/19 il quale prevede che non sia più obbligatoria l'espletamento della mobilità volontaria prima di procedere all'approvazione del bando dei concorsi pubblici;
- del citato art. 33 nella parte in cui è previsto un decreto ministeriale attuativo che fissa dei valori sogli percentuali differenziati per fascia demografica, allo stato non ancora emanato;
- dell'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- dello Statuto Comunale;
- del Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

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

PROPONE

- ✓ **Di modificare e integrare** il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 approvato con delibera di G.M. n. 48 del 28.03.2019, come segue:

ANNO 2019

ASSUNZIONI PREVISTE: n. 44 (numero complessivo dei contrattisti in atto presso il Comune di Capaci) ferme restando le condizioni di compatibilità economico-finanziarie e il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, come appresso meglio specificato:

Stabilizzazione per n° 6 posti di Cat. "A" per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 2 "Custode cimiteriale"; n. 4 "Operatore"- da reclutare mediante procedura (già effettuata) interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Stabilizzazione per n° 25 posti di Cat. "B" per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 25 "Esecutore amministrativo" - da reclutare mediante procedura (già

parzialmente effettuata) interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Stabilizzazione per n° 12 posti di Cat. "C" per titoli ed esami, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 3 "Geometra"; n. 3 "Agente di Polizia Municipale"; n. 6 "Istruttore amministrativo" che è stata effettuata mediante procedura interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Stabilizzazione per n° 1 posti di Cat. "D" per titoli ed esami, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – Profilo professionale: n. 1 "Istruttore direttivo amministrativo" che è stata effettuata mediante procedura interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Di dare atto che nell'ambito dei 25 posti di "Esecutori Amministrativi" sopracitati si procederà alla loro parziale messa a bando in misura pari a n. 8 posti al fine di consentire al personale dichiarato non idoneo per la Cat. C. di partecipare alla procedura di stabilizzazione secondo le vigenti disposizioni legislative regionali e nazionali;

N° 1 posti di Cat. "D"

Profilo professionale: n. 1 "farmacista" da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL

ANNO 2020

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale";
- n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore Direttivo Legale";

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 3

- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/elettricista";
- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/muratore";
- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Collaboratore professionale/giardiniere";

NUOVE ASSUNZIONI:

- n. 2 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore contabile" – part – time 24 ore;

N° 2 posti di Cat. "D"

Profilo professionale: n. 1 "farmacista" da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL

Profilo professionale: n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico" ingegnere e/o architetto, da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL



PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/fontaniere";

n. 1 posto, Cat. B, profilo "Esecutore tecnico";

N° 1 posto di Cat. "D"

Profilo professionale: n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico" ingegnere e/o architetto, da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL

- ✓ **di dare atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano 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 confermare, comunque,** il ricorso al personale contrattista 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 dando atto, attraverso l'approvazione della presente programmazione, dell'avvenuto e concreto avvio, in favore di costoro, delle procedure di stabilizzazione, dandosi atto della prosecuzione senza soluzione di continuità dell'attività lavorativa del personale in servizio fino al 31.12.2019, giusta deliberazione di G.M. n. 255 del 24.12.2018;
- ✓ **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 L.R. 44/1991.

Il Responsabile del procedimento

Giuseppe Cascio



Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.
Capaci, li 18/11/2019



Il Responsabile del procedimento
Francesco Paolo Di Maggio

Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.
Capaci, li 18/11/2019



Il Responsabile del procedimento
Francesco Paolo Di Maggio

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione corredata dai pareri resi favorevoli dai Responsabili di Area;

Con la seguente votazione **UNANIME** espressa per alzata di mano oppure mediante schede segrete

DELIBERA

- ✓ **Di modificare e integrare** il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 approvato con delibera di G.M. n. 48 del 28.03.2019, come segue:

ANNO 2019

ASSUNZIONI PREVISTE: n. 44 (numero complessivo dei contrattisti in atto presso il Comune di Capaci) ferme restando le condizioni di compatibilità economico-finanziarie e il rispetto dei vincoli di finanza pubblica, come appresso meglio specificato:

Stabilizzazione per n° 6 posti di Cat. "A" per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 2 "Custode cimiteriale"; n. 4 "Operatore"- da reclutare mediante procedura (già effettuata) interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Stabilizzazione per n° 25 posti di Cat. "B" per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 25 "Esecutore amministrativo" - da reclutare mediante procedura (già parzialmente effettuata) interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Stabilizzazione per n° 12 posti di Cat. "C" per titoli ed esami, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 3 "Geometra"; n. 3 "Agente di Polizia Municipale"; n. 6 "Istruttore amministrativo" che è stata effettuata mediante procedura interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Stabilizzazione per n° 1 posti di Cat. "D" per titoli ed esami, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – Profilo professionale: n. 1 "Istruttore direttivo amministrativo" che è stata effettuata mediante procedura interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 D. lgs 75/2017, art. 26 L.R. 8/2018 come interpretato dall'art. 22 L.R. 2/2019;

Di dare atto che nell'ambito dei 25 posti di "Esecutori Amministrativi" sopracitati si procederà alla loro parziale messa a bando in misura pari a n. 8 posti al fine di consentire al personale dichiarato non idoneo per la Cat. C. di partecipare alla procedura di stabilizzazione secondo le vigenti disposizioni legislative regionali e nazionali;

N° 1 posti di Cat. "D"

Profilo professionale: n. 1 "farmacista" da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL

ANNO 2020

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale";
- n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore Direttivo Legale";

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 3

- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/elettricista";
- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/muratore";
- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Collaboratore professionale/giardiniere";

NUOVE ASSUNZIONI:

- n. 2 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore contabile" – part – time 24 ore;

N° 2 posti di Cat. "D"

- Profilo professionale: n. 1 "farmacista" da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL
- Profilo professionale: n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico" ingegnere e/o architetto, da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL

ANNO 2021

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/fontaniere";
- n. 1 posto, Cat. B, profilo "Esecutore tecnico";

N° 1 posto di Cat. "D"

Profilo professionale: n. 1 "Istruttore Direttivo Tecnico" ingegnere e/o architetto, da effettuarsi ai sensi dell'art. 110 TUEL.

- ✓ **di dare atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano 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 confermare, comunque**, il ricorso al personale contrattista 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 dando atto, attraverso l'approvazione della presente programmazione, dell'avvenuto e concreto avvio, in favore di costoro, delle procedure di stabilizzazione, dandosi atto della prosecuzione senza soluzione di continuità dell'attività lavorativa del personale in servizio fino al 31.12.2019, giusta deliberazione di G.M. n. 255 del 24.12.2018;

e con successiva votazione

DELIBERA

- **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/1991.

COMUNE DI CAPACI
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

VERBALE N. 35 del 19 novembre 2019

OGGETTO: Modifica delibera di G.M. n. 48/2019. Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale anni 2019/2021 e piano della assunzioni anno 2019.

L'anno 2019 il giorno 19 del mese di novembre , si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune,

nelle persone dei sigg:

- Dott. Francesco Vizzini -.Presidente;
- Rag. Antonino Polizzi - Componente;
- Dott. Antonio Maria Fricano, Componente;

ricevuta ed esaminata la proposta di deliberazione di CC n. 75 area II del 18/11/2019, avente ad oggetto: Modifica delibera di G.M. n. 48/2019. Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale anni 2019/2021 e piano delle assunzioni anno 2019

RICHIAMATI

- l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 che dispone la verifica da parte dell'Organo di Revisione, del rispetto del principio di riduzione della spesa del personale;
- l'art. 14, comma 7, del D.L. 31/05/2010 n. 78, convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010, che ha sostituito l'art.1, comma 557, della Legge n. 296/2006 che prevede la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative;
- il comma 5 dell'art. 76 della legge 133/2008 il quale dispone che gli enti sottoposti al pareggio di bilancio assicurino la riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, con particolare riferimento alle dinamiche di crescita della spesa per la contrattazione integrativa;

Visti



- l'art. 33 del d.Lgs n. 165/2001 nel testo modificato dall'art. 16 della legge 183/2011 legge di stabilità 2012 che prevede l'obbligo per le amministrazioni di provvedere annualmente alla ricognizione di eventuali situazioni di sovrannumero e/o eccedenze di personale in servizio;
- l'art. 3 della L.R. 31 dicembre 2016 n. 27 che stabilisce " 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 del personale, i comuni non hanno nessuna limitazione all'utilizzo di personale a tempo determinato qualora detto utilizzo avvenga nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente;
- la L.R. dell' 8/5/2018 art. 26 la quale dispone che è utilizzabile la spesa di cui al comma 28 dell'art. 9 del D.L 31 maggio 2010 n. 78, calcolata nella misura corrispondente alla media del triennio 2015- 2018;
- Vista la Circolare dell'Assessorato delle Autonomie locali, prot. n. 16042 , del 5 novembre 2018 la quale esplicita che le disposizioni contenute nell'art. 26 della l.r. n. 8/2018 autorizzano gli enti locali siciliani ad avviare, entro il 31 dicembre 2019, l.r. procedure di stabilizzazione dei soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente , utilizzando le risorse regionali richiamate nello stesso articolo;

Tenuto conto

- Che l'ente ha adempiuto, con delibera di G.M. n. 96 del 6/6/2019, all'obbligo di effettuare la ricognizione di eventuale eccedenze di personale e che non risultano attualmente eccedenze ;
- Che l'ente ha adempiuto, con delibera di G.M. n. 29 del 25/2/2019, all'obbligo della approvazione del piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- Che l'Ente non è strutturalmente deficitario;
- Che l'Ente ha approvato il Bilancio di Previsione 2019 e il Rendiconto della gestione 2018;

Visti

Documento firmato digitalmente ai sensi del Codice dell'Amministrazione Digitale



I pareri di regolarità amministrativa e contabile espressi dal responsabile del Settore ;

ESPRIME

Parere favorevole alla proposta di deliberazione di CC avente ad oggetto: **Modifica delibera di G.M. n. 48/2019. Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale – anni 2019/2021 e piano assunzionale 2019**

19 novembre 2019

Il Collegio dei Revisori

Dott. Francesco Vizzini

Rag. Antonino Polizzi

Dott. Antonio Maria Fricano



L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE



Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

Dal Municipio _____

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Cristofaro Ricupati)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. pubbl. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno _____ all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Cristoforo Ricupati)

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 23/11/2019 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiara Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio 23/11/2019

IL SEGRETARIO GENERALE
(Dr. Cristoforo Ricupati)

