

N. 32/ Prot.		
Area SECONDA		
Data 25/03/2019		

# COMUNE DI CAPACI

*Area Metropolitana Città di Palermo*

*Originale di deliberazione della*

*Giunta Municipale*

N° <u>48</u> del Reg. Data <u>28/03/2019</u>	<b>OGGETTO</b>	<b>Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 e piano assunzionale 2019.</b>
Parte Riservata all'Area II  <b>Bilancio</b> _____  ATTO n. _____ Missione _____ Programma _____ Titolo _____ Macro aggregato _____ Capitolo _____	<b>NOTE</b>	

L'anno duemila diciannove il giorno ventotto del mese di Marzo alle ore 13.20 nella sala delle adunanze del Comune di Capaci, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

	Pres.	Ass.
1) <b>Presidente Pietro Puccio</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2) <b>Componente Girolamo Billante</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3) <b>Componente Rita Di Maggio</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4) <b>Componente Maria Giambona</b>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5) <b>Componente Aldo Sollami</b>	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>

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: **“Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale - anni 2019/2021 e piano assunzionale 2019.”**

**PREMESSO CHE:**

- ✓ **l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449**, c.d. legge finanziaria 1998, stabilisce che *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.”*<sup>1</sup>;
- ✓ **l'articolo 91 del Testo Unico EE.LL.** stabilisce che *“Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*;
- ✓ **l'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che *“Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2.”* e prevede, inoltre, che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
- ✓ **l'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale: *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”*;
- ✓ **l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;
- ✓ **l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *“Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al*

<sup>1</sup> Il riferimento è oggi alla legge 68/1999.



*comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.”;*

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

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

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

#### **RICHIAMATI:**

- ✓ **l'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296** (legge finanziaria per il 2007) per la parte ancora in vigore che prevede l'assicurazione da parte degli Enti locali della riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative, l'accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico ed il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
- ✓ **l'articolo 1, commi 557-bis, 557-ter e 557-quater della citata legge 27 dicembre 2006, n. 296**, nel testo modificato ed inserito dall'**art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90**, convertito, con modificazioni, dalla L. 11/08/2014, n. 114, in forza del quale, in particolare: “Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (triennio 2011-2013)” precisando espressamente che “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133” che consiste, essenzialmente, nel divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e nel correlativo divieto a carico degli Enti di stipulare altro tipo di contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione e dando atto, contestualmente, che le medesime sanzioni si applicano anche per il caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) nell'esercizio precedente;

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



✓ **la legge 30 dicembre 2018, n. 145,**

art. 1 comma 446, in forza del quale: *“Nel triennio 2019-2021, le amministrazioni pubbliche utilizzatrici dei lavoratori socialmente utili di cui all’articolo 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000, n. 81, e all’articolo 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997, n. 280, nonché dei lavoratori già rientranti nell’abrogato articolo 7 del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, e dei lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, anche mediante contratti di lavoro a tempo determinato o contratti di collaborazione coordinata e continuativa nonché mediante altre tipologie contrattuali, possono procedere all’assunzione a tempo indeterminato dei suddetti lavoratori, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, nei limiti della dotazione organica e del piano di fabbisogno del personale, nel rispetto delle seguenti condizioni: a) possesso da parte dei lavoratori dei requisiti di anzianità come previsti dall’articolo 4, comma 6, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, ovvero dall’articolo 20, commi 1 e 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, o svolgimento delle attività socialmente utili o di pubblica utilità per il medesimo periodo di tempo;*

*b) espletamento di selezioni riservate, mediante prova di idoneità, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell’obbligo che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all’esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l’accesso al pubblico impiego. Le assunzioni a tempo indeterminato di cui alla presente lettera sono considerate, ai sensi dell’articolo 36, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, nella quota di accesso dall’esterno; c) espletamento di procedure concorsuali riservate, per titoli ed esami, dei lavoratori da inquadrare nei profili professionali delle aree o categorie per i quali è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell’obbligo, che abbiano la professionalità richiesta, in relazione all’esperienza effettivamente maturata, e i requisiti previsti per l’accesso al pubblico impiego; d) finanziamento, nei limiti delle risorse, a valere sul regime ordinario delle assunzioni, nel rispetto del principio dell’adeguato accesso dall’esterno; e) per le assunzioni a tempo indeterminato, pieno utilizzo delle risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017, al netto dell’utilizzo dello stesso in applicazione dell’articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell’organo di controllo interno di cui all’articolo 40-bis, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28; f) pieno utilizzo delle risorse permanenti appositamente stanziare da leggi regionali e dell’eventuale contributo statale concesso permanentemente, nonché di quelle calcolate in deroga alla vigente normativa in materia di facoltà assunzionali, in ogni caso nel rispetto del principio del saldo positivo di bilancio e delle disposizioni di cui all’articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296; g) calcolo della spesa di personale da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati, ai fini delle disposizioni di cui all’articolo 1, commi 557, 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell’eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni; h) proroga da parte degli enti territoriali e degli enti pubblici interessati delle convenzioni e degli eventuali contratti a tempo determinato fino al 31 ottobre 2019, nelle more del completamento delle procedure di assunzione a tempo indeterminato a valere sulle risorse di cui all’articolo 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Le proroghe sono effettuate in deroga alle disposizioni di cui all’articolo 23 del decreto legislativo 15 giugno 2015, n. 81, all’articolo 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, all’articolo 259 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e all’articolo 20, comma 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.*

**Richiamata** la delibera di G.M. n. 255 del 24.12.2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stata disposta la prosecuzione senza soluzione di continuità dell’attività lavorativa del personale in servizio

con contratto di diritto privato a tempo determinato fino al 31.12.2019, nelle more della conclusione delle procedure di stabilizzazione;

**VISTO** l'art. 3, comma 5, del D.L. 24 giugno 2014 n° 90, convertito con modifiche dalla legge n. 114 del 11/08/2014 che fissa i limiti dei budget percentuali concretamente utilizzabili ai fini assunzionali da parte degli Enti locali, distinti per aliquote annuali, prevedendo, in particolare, che:

- ✓ le disposizioni ed i correlativi tetti finanziari previsti dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 restano fermi ed ineludibili;
- ✓ fermi restando, quindi, i predetti limiti, per gli le annualità 2014 e 2015 le Regioni e gli Enti Locali sottoposti al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente"
- ✓ invece, per gli anni 2016, 2017 e 2018 tale percentuale vada considerata in maniera variabile dal 25% al 100% a seconda del ricorrere di particolari condizioni di "virtuosità" economico-organizzativa e finanziaria
- ✓ a decorrere dall'anno 2019 la facoltà ad assumere e' fissata nella misura del 100%;

**PRECISATO**, altresì, che:

- a decorrere dall'anno 2014 e' consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile;
- in virtù dell'articolo 4, comma 3°, del D.L. 19 giugno 2015, n. 78, convertito in Legge 6 agosto 2015, n. 125, all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, dopo le parole "nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile" sono aggiunte le seguenti: "è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente";
- Contestualmente, viene ulteriormente ribadito che "Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 (Consorzi, Aziende Speciali, Unioni di Comuni ed altre forme associative) al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo" e ciò, al fine di garantire anche per i predetti soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;
- per effetto di quanto disposto dall'articolo 1, comma 228, della Legge 28 dicembre 2015, n. 208 (come modificato dall'articolo 16, comma 1-bis, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 e successivamente dall'articolo 22, commi 1-bis e 2, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96), la determinazione in concreto della capacità assunzionale degli Enti locali per il triennio 2016-2018 viene regolata come segue:

**1) IN LINEA GENERALE, e per tutte le amministrazioni** di cui all'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, e s.mi., per gli anni 2017, 2018 e 2019, la possibilità di

procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale resta contenuta nel limite di “un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente”

**2) SPECIFICATAMENTE** 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, la percentuale assunzionale per l'anni 2019 è innalzata al 75 per cento”;

**DATO ATTO** che, oltre a quanto sopra riportato, va anche considerato che “A norma dell'articolo 1, comma 479, lettera d), della Legge 11 dicembre 2016, n. 232, (c.d. PAREGGIO DI BILANCIO) come modificato dall'articolo 22, comma 3, del D.L. 24 aprile 2017, n. 50, convertito, con modificazioni, dalla Legge 21 giugno 2017, n. 96, per i Comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 della citata legge n. 232/2016, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al presente comma, è innalzata al 90 per cento ma ciò, soltanto, “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'art. 263, comma 2, del D. Lgs 267/2000;

**DATO ATTO** che per effetto della riduzione alle dotazioni organiche delle province e città metropolitane imposte dall'art. 1, comma 421 della Legge di stabilità 2015 (L. 23.12.2014 n° 190) e del conseguente emergere di situazioni di esubero e/o soprannumerarietà la stessa legge, all'art. 1, comma 424, ha espressamente previsto che *“Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità”* e che *esclusivamente per tali finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e “gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario”* stabilendo, contestualmente, che la sanzione della nullità per le assunzioni effettuate in violazione delle superiori prescrizioni;

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

**RILEVATO**, altresì che:

- a norma dell'articolo 1, comma 426, della Legge 23 dicembre 2014, n. 190, come modificato dall'articolo 1, comma 12-bis, del D.L. 31 dicembre 2014, n. 192, convertito, con modificazioni, dalla Legge 27 febbraio 2015, n. 11, il termine del 31 dicembre 2016, previsto per le finalità volte al superamento del precariato, è stato prorogato al 31 dicembre 2018;
- proprio per tale motivo la legge consente, per tale ulteriore finalità di utilizzare, per gli anni 2017 e 2018, nei limiti previsti dall'articolo 4 del D.L. 101/2013, le risorse per le assunzioni e delle graduatorie che derivano dalle procedure speciali e di prorogare fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione dei contratti a tempo determinato interessati alle procedure di cui al presente periodo, fermo restando il rispetto dei vincoli previsti dall' articolo 1, comma 557, della



legge 27 dicembre 2006, n. 296 , e successive modificazioni, in ogni caso nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica;

**VISTA** la Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 29 gennaio 2015, n. 1/2015 recante Linee guida in materia di attuazione delle disposizioni in materia di personale e di altri profili connessi al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane di cui all'articolo 1, commi da 418 a 430, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, nella quale, con specifico riferimento alle previsioni dell'art. 1, comma 426, della Legge di Stabilità 2015, viene ulteriormente esplicitato come *“La previsione mira a dilazionare di un biennio il termine per l'espletamento delle procedure di stabilizzazione dei precari nelle pubbliche amministrazioni”* e che *“Il disegno di politica legislativa di contrasto del precariato nel lavoro pubblico non viene quindi interrotto ma post-posto al fine di offrire una finestra temporale (...) per il riassorbimento del personale sovranumerario degli enti di area vasta”*;

**RAPPRESENTATO** che in via aggiuntiva, la Circolare chiarisce e conferma che ai fini della stabilizzazione del personale precario si possa attingere, per le finalità indicate e nel rispetto delle percentuali massime previste per garantire l'adeguato accesso dall'esterno, alle risorse disponibili per le assunzioni per gli anni 2017 e 2018 ;

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

**RICHIAMATA** in merito la precedente Circolare n. 5/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, che detta indirizzi applicativi della legge n. 125 del 2013 specificando in particolare che le Amministrazioni, in via facoltativa, in ragione del loro fabbisogno, sino al 31 dicembre 2016 possono attivare procedure di reclutamento speciale transitorie volte al superamento del fenomeno del precariato *“utilizzando una misura non superiore al 50% (cinquanta per cento) delle risorse disponibili a normativa vigente per assunzioni a tempo indeterminato”* e che tali procedure selettive riservate devono riguardare il reclutamento di qualifiche e profili diversi da quelli

per i quali è richiesto il solo requisito della scuole dell'obbligo e per quali vi è la disponibilità nella dotazione organica dell'Ente, tenendo conto della capacità assunzionale calcolata anche in virtù dell'intero arco temporale programmato, specificando altresì che a fronte della possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro che presentano l'anzianità di servizio prevista dal citato articolo, le Amministrazioni che programmano il reclutamento speciale possono applicare la disciplina della "proroga finalizzata" dei contratti a tempo determinato fino al completamento delle procedure concorsuali" e comunque non oltre il 31 dicembre 2016 (oggi prorogato al 31 dicembre 2018) "nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di controllo della spesa di personale e assunzioni a tempo determinato e dei divieti che scaturiscono in via sanzionatoria";



**DATO ATTO**, altresì:

- ✓ che nell'ottica del definitivo superamento del fenomeno del precariato in Sicilia, l'art. 27, comma 2, della L.R. 17/03/2016 n° 3 ha espressamente imposto ai Comuni di provvedere, entro il 30 giugno 2016, ad approvare "il piano programmatico triennale delle assunzioni di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, effettuabili in ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, tenuto conto degli spazi assunzionali disponibili in ciascuna annualità";
- ✓ che al fine di rendere maggiormente precettivo ed efficace l'obbligo della stabilizzazione del personale precario la stessa norma ha stabilito che il piano triennale fosse trasmesso entro i successivi quindici giorni all'Assessorato regionale delle autonomie locali e della funzione pubblica per ovvie finalità di controllo, precisando inoltre che "Gli enti che, in presenza di risorse assunzionali e di posti disponibili in pianta organica, non concludono entro il 31 dicembre 2016 il processo di stabilizzazione ai sensi dell'articolo 4 del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con l'utilizzo integrale delle risorse assunzionali disponibili, sono esclusi dal riparto del fondo di cui al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014, per il cinquanta per cento del contributo spettante per i soggetti non stabilizzati nonostante gli spazi assunzionali per il 2016. Dal 2017, la decurtazione è effettuata per il cento per cento della risorsa assunzionale non utilizzata;
- ✓ che, ancora, ai sensi del comma 4 dell'art. 27 della L.R. 3/2016 "Le assunzioni disposte ai sensi dell'articolo 4, comma 8, del decreto-legge n. 101/2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, (soggetti impegnati in ASU aventi qualifiche relativamente alle qualifiche di cui all'articolo 16 della legge 28 febbraio 1987, n. 56) non si computano nel limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 in quanto rientranti nella disciplina del reclutamento ordinario ai sensi dell'articolo 36, comma 5-bis, del medesimo decreto legislativo;
- ✓ che ai sensi del richiamato art. 4, comma 8, del D.L. 101/2013 le predette stabilizzazioni debbono, però, avvenire nel rispetto del fabbisogno di ogni singolo Ente e nell'ambito dei vincoli finanziari imposti dalla legge, ed in particolare dallo stesso art. 4, comma 6 del medesimo testo normativo, anche in in deroga a quanto disposto dall'articolo 12, comma 4, del decreto legislativo 1° dicembre 1997, n. 468, mediante assunzione a tempo indeterminato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, dei soggetti collocati nell'elenco regionale indirizzando una specifica richiesta alla Regione competente.

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



anche ai soggetti inseriti nell'elenco di cui al comma 1 titolari di contratto a tempo determinato."

#### **RICORDATO:**

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

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

- che nello specifico, l'ottavo periodo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 stabilisce che, ai fini del contenimento della spesa pubblica, nessuna limitazione all'utilizzo del personale a tempo determinato può essere validamente imposta agli Enti locali che risultino in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nonché, qualora detto utilizzo avvenga "nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente";
- che, pertanto, attraverso la manovra disposta dalla Regione Siciliana che, con la L.R. 27/2016 ha proceduto al sostanziale consolidamento, in caso di stabilizzazione del personale precario, del contributo già erogato agli Enti Locali per l'utilizzo dei medesimi lavoratori a tempo determinato, dette risorse quantificate in misura massima nell'ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016 sono divenute, ad ogni effetto di legge, concretamente disponibili e, come tali, idonee a costituire budget aggiuntivo per la stabilizzazione di detto personale;

#### **DATO ATTO:**

- che in base a quanto risulta dalle schede allegate alle periodiche Circolari Assessoriali inviate alla Regione Siciliana per la rendicontazione dei contributi sullo squilibrio finanziario erogati all'Ente sulla base delle previgenti disposizioni di cui all'art 30 della L.R. 5/2014, nonché, di quella successive di cui alla recente Circolare prot. 6615 del 19/04/2017 All. B e C, risulta che la spesa media sostenuta nel triennio 2015/2017 per l'intera platea dei lavoratori precari del Comune di Capaci risulta la seguente:

- TOTALE COSTO ANNUO LORDO "CONTRATTISTI" <b>anno 2016:</b>	€ 859.778,84
- TOTALE COSTO ANNUO LORDO "CONTRATTISTI" <b>anno 2017:</b>	€ 893.307,09
- TOTALE COSTO ANNUO LORDO "CONTRATTISTI" <b>anno 2018:</b>	€ 919.512,91

per una media complessiva di € 890.866,28 che, quindi, ai sensi dell'art. 3, della L.R. 27/2016, è possibile individuare quale budget assunzionale destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale contrattista attualmente utilizzato dal Comune di Capaci;

- che tale possibilità aggiuntiva è però riservata a favore dei Comuni soltanto a condizione che gli stessi "siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei

propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica.”;

- che le assunzioni in questione sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015;
- che a tal fine, e per garantire una più ampia possibilità e flessibilità di riassorbimento del personale precario, la medesima disposizione normativa da ultimo citata stabilisce che “gli enti territoriali calcolano il complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell’eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione”;
- che, quindi, proprio per questo motivo, anche un eventuale contributo aggiuntivo da parte della Regione finalizzato al riassorbimento del personale precario attualmente utilizzato dall’Ente non graverebbe, a livello di calcolo dei limiti e vincoli assunzionali, sulle spese di personale del Comune;
- che inoltre, ai sensi del comma 6° dell’art. 3 della L.R. 27/2016, “Per le assunzioni di soggetti inseriti nell’elenco di cui all’articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai Comuni (soggetti di cui al comma 10, lett. a) con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l’intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti;
- che ai sensi del citato comma 10, detto contributo è parametrato nei limiti “della spesa complessivamente sostenuta dall’Ente nell’anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31.12.2015” al cui onere la Regione Siciliana provvederà a far fronte “mediante l’utilizzo di parte del Fondo di cui all’art. 30, comma 7, della LR 5/2014 e s.m.i., nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun Comune”;
- che, ancora, in base alla espressa previsione di cui al comma 8° dell’art. 3 della L.R. 27/2016, come modificato dal sopra richiamato art. 26, l.r. n. 8/2018, *“la mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2021 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall’ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma;*
- che ai sensi del comma 22 del predetto art. 3 della L.R. 27/2016, come sostituito dall’art. 26, comma 1, leg. cit., *“Nelle more dell’individuazione degli esuberi di personale di cui alle procedure previste dall’articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell’articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”;* non dovendosi più attendere, per l’effetto, le norme per la riallocazione del personale eccedentario delle Città Metropolitane e dei Liberi Consorzi Comunali;

**DATO ATTO**, altresì, anche a tutto voler concedere, ai sensi di quanto ulteriormente previsto dall’art. 4, comma 2, del D.L. 78/2015, che questo Ente, alla data del 31 dicembre 2014 non utilizzava personale delle province in posizione di comando o distacco sicché non risulta assoggettato al correlato obbligo di assorbimento del predetto personale all’interno dei propri ruoli;



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

**RITENUTO**, pertanto:

- che alla luce delle predette novità normative, fermo quanto già indicato per la programmazione relativa al corrente esercizio, che viene alimentata esclusivamente con i risparmi cumulativi di spesa relativi alle cessazioni dal servizio che interverranno a partire dall'anno 2018 fino al 2020 (arco triennale – rif. art. 3, comma 5, VI° periodo del D.L. 90/2014) e di quelle verificatesi nel triennio precedente 2015-2017 (art. 3, comma 5, V° periodo del D.L. 90/2014), i risparmi assunzionali relativi alle cessazioni intervenute specificamente nel corso delle annualità 2014 e 2015 restano ancora destinati all'eventuale riassorbimento dei dipendenti eccedentari delle ex Province Regionali (art. 1, comma 424 e 426 della Legge 190/2014 e s.m.i.);
- che in riferimento a tutto quanto sopra indicato risulta, quindi, assolutamente necessario ed indifferibile, anche in ottemperanza ai recenti precetti normativi regionali predisporre ed attuare, nei limiti del budget assunzionale ordinario, comprensivo dei pregressi resti assunzionali, e di quello aggiuntivo previsto dalla legge, un percorso di stabilizzazione del personale precario dell'Ente;

**RAVVISATA** la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, nell'ottica di a) perseguire la migliore utilizzazione delle risorse umane quale applicazione del principio costituzionale del buon andamento della pubblica amministrazione, b) garantire il funzionamento delle attività istituzionali nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

**DATO ATTO:**

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

**CONSIDERATO** che nel Comune di Capaci prestano servizio a tempo determinato, finanziati in quota parte dalla Regione Siciliana, n° 44 lavoratori con contratto a tempo determinato e part-time appartenenti al bacino del precariato, come appresso meglio declinati:

- a) n. 6 di Categoria "A" con prestazione lavorativa a 24 ore settimanali;
- b) n. 17 di Categoria "B" con prestazione lavorativa a 24 ore settimanali;
- c) n. 20 di Categoria "C" con prestazione lavorativa a 24 ore settimanali;
- d) n. 1 di Categoria "D" con prestazione lavorativa a 24 ore settimanali;



**VISTA** la deliberazione di G.M. n. 165 del 6/8/2018 con la quale viene modificata la deliberazione di G.M. n. 119/2018 avente ad oggetto “Ridefinizione della dotazione organica del Comune di Capaci”;

**VISTA** la deliberazione di G.M. n. 8 del 17/01/2019 di integrazione al suddetto atto di G.M. n. 165/2018, con la quale viene modificato l'allegato B della stessa, che prevede nell'ambito di n. 20 posti di Cat. C, n. 3 posti di Istruttore Tecnico geometra e n. 6 posti di Agenti di Polizia Municipale;

**RITENUTO** che per i suddetti lavoratori rientranti ancora a pieno titolo nella categoria del precariato degli EE.LL., secondo quanto già enunciato in precedenza, in presenza delle riscontrate esigenze organizzative, il Comune di Capaci ritiene necessario ed opportuno, nei limiti consentiti dalla norme di legge vigenti e dei limiti in materia di vincoli di bilancio e di spesa di personale, avviare processi di stabilizzazione;

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

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

- a) la stabilizzazione del personale precario verrà effettuata nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, e nel rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali nonché, delle norme di contenimento della spesa di personale previste dalle vigenti disposizioni vincolistiche di finanza pubblica;
- b) l'Ente risulta in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale, stante che nel corso delle annualità pregresse ha sempre anticipato direttamente le risorse occorrenti per il pagamento degli stipendi ed è sempre stato in grado di farvi fronte con regolarità ed in maniera puntuale e che tale trend dovrebbe, anzi, ulteriormente migliorare anche per il prossimo futuro per effetto delle cessazioni dal servizio di alcune unità di personale;
- c) in conseguenza di detta possibile assorbimento delle unità lavorative fino ad oggi utilizzate in maniera precaria l'Ente prevederà nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28;
- d) in ogni caso, ai sensi di quanto indicato dall'ultimo alinea del primo comma dell'art. 3 della L.R. 27/2016, le assunzioni in questione che dovranno essere regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, e che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, dovranno risultare non inferiori al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015, avverranno sostanzialmente senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica e/o di quella dell'Ente.”;

**DATO ATTO** che:



- l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio 2018;
- 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;
- Il rispetto del 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);
- che è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- che è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2019/2021, giusta deliberazione di G.M. n. 29 del 25.02.2019;
- che sono stati approvati i criteri ed il disciplinare per l'attuazione delle procedure speciali di reclutamento riservate al predetto personale per il superamento del precariato, giusta delibera di G.M. n. 259 del 28.12.2018, come integrata dalla deliberazione di G.M. n. 9 del 17/01/2019;

**DATO ATTO** che:

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

che la spesa di ogni posizione iniziale è pari a:

Categoria A 1	€ 16.938,57
Categoria B 1	€ 17.904,71
Categoria C 1	€ 20.198,15
Categoria D 1	€ 21.976,71

Da cui:

CATEGORIA	COSTO COMPLESSIVO
A1 x 6	€ 101.631,42
B1 x 17	€ 304.380,07
C1 x 20	€ 403.963,00
D1 x 1	€ 21.976,71
<b>COSTO TOTALE</b>	<b>€ 831.951,20</b>

E che, pertanto, la stabilizzazione di n. 44 unità lavorative, come da prospetto, assorbe una spesa pari ad € 831.951,20;

Che le risorse aggiuntive previste dall'art. 3, comma 1, l.r. 29.12.2016, n. 27, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016, sono come appresso specificate:

ANNO 2015	Costo lordo contrattisti: € 919.512,91
ANNO 2016	Costo lordo contrattisti: € 859.778,84
ANNO 2017	Costo lordo contrattisti: € 893.307,09
<b>MEDIA TRIENNIO</b>	<b>Costo lordo contrattisti: € 890.866,28</b>

**CONSIDERATO**, pertanto, che il costo medio dei lavoratori a tempo determinato nel triennio 2015, 2016 e 2017, così come espressamente esplicitato dall'art. 26, comma 5, L.r. 08/05/2018, n. 8, assume in assoluto un valore finanziario (€ 890.866,28) nettamente superiore alla spesa prevista per la potenziale stabilizzazione di n. 44 lavoratori considerate le retribuzioni lorde della posizione economica delle categorie di riferimento (€ 831.951,20) e che, pertanto, è rispettato il requisito dirimente del divieto di sfioramento del cd. "Budget aggiuntivo";

**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;

**RICHIAMATA** la precedente propria Deliberazione n. 8 del 17.01.2019, avente validità triennale, nella quale sono già stati istituiti i n. 44 posti in vista di una eventuale stabilizzazione del personale precario e che soddisfa quanto espressamente previsto dall'art. 6-ter, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

**PRECISATO** ulteriormente che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

**RICHIAMATO** in tal senso anche il disposto della L.R. n° 3/2016 ed in particolare l'art. 27, comma 2, nella parte in cui dispone l'esclusione dal Fondo perequativo di cui al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 a carico dei Comuni siciliani che non provvedono alla stabilizzazione del personale precario nonostante l'esistenza degli spazi assunzionali;

**VERIFICATO**, così come versato in atti, che:

**nell'anno 2016**, presso questo Ente si sono verificate n. 3 cessazioni di personale a tempo indeterminato – n. 1 cat. "A5", n. 1 cat. "C5" e n. 1 cat. "D6" - per un costo complessivo pari ad € 101.045,99 che per la quota parte del 75% (posto che questo Ente ha registrato un rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2015, inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica come definito con Decreto del Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 che, come noto, consente un innalzamento della percentuale assunzionale, a valere sul relativo budget, dal 25% al ben più corposo 75%), **vale a dire € 75.784,49**, è possibile utilizzare quale budget assunzionale ordinario ai fini di eventuali ultronee assunzioni (art. 1, comma 228, Legge n. 208/2015);

**nell'anno 2017**, presso questo Ente si sono verificate n. 6 cessazioni di personale a tempo indeterminato – n. 2 cat. "A4", n. 1 cat. "A5", n. 2 cat. "B6" e n. 1 cat. "D5" - per un costo complessivo pari ad € 177.000,50 che per la quota parte del 75% (posto che questo Ente ha registrato un rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2016, inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica come definito con Decreto del Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 che, come noto, consente un innalzamento della percentuale assunzionale, a valere sul relativo budget, dal 25% al ben più corposo 75%), **vale a dire € 132.750,37**, è possibile utilizzare quale budget assunzionale ordinario ai fini di eventuali ultronee assunzioni (art. 1, comma 228, Legge n. 208/2015);

**nell'anno 2018**, presso questo Ente si sono verificate n. 3 cessazioni di personale a tempo indeterminato – n. 1 cat. "A5", n. 1 cat. "B6" e n. 1 cat. "D6" - per un costo complessivo pari ad € 112.944,49 che per la quota parte del 75% (posto che questo Ente ha registrato un rapporto



dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2017, inferiore al rapporto medio dipendenti/popolazione per classe demografica come definito con Decreto del Ministero dell'Interno 10 aprile 2017 che, come noto, consente un innalzamento della percentuale assunzionale, a valere sul relativo budget, dal 25% al ben più corposo 75%), **vale a dire € 84.708,36**, è possibile utilizzare quale budget assunzionale ordinario ai fini di eventuali ultronee assunzioni (art. 1, comma 228, Legge n. 208/2015);

**DATO ATTO**, pertanto, che in riferimento al triennio 2016/2018 il budget assunzionale "ordinario" è pari ad € 293.243,22;

**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. 4 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. 11 del 27/03/2019, trasmesso a mezzo PEC in data 28/03/2019, 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 susposte 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 2018/2020, approvato con deliberazione consiliare n. 70 del 29.11.2018;

**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'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

- 1) **Di approvare** il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 come da prospetto che 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 procedure 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° 17 posti di Cat. “B”** per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 17 “Esecutore amministrativo” - da reclutare mediante procedure 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° 20 posti di Cat. “C”** per titoli ed esami, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 3 “Geometra”; n. 6 “Agente di Polizia Municipale”; n. 11 “Istruttore amministrativo” da effettuarsi 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” da effettuarsi comunque 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;

**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";

ANNO 2021

**PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2**

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

- 2) **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;
- 3) **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;
- 4) **di dare mandato** all'Ufficio Personale di indire, senza indugio, le procedure consequenziali finalizzate alle assunzioni previste con priorità per la pubblicazione dei bandi per la stabilizzazione del personale contrattista.
- 5) **di trasmettere** la deliberazione approvativa della programmazione definitiva 2019-2021 del fabbisogno di personale, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi di quanto disposto dall'art. 6-ter, comma 5, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, atteso che l'eventuale mancato adempimento viene sanzionato con il divieto di procedere ad assunzioni, nonché
- 6) **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 L.R. 44/1991.

Il Responsabile del procedimento  
Giuseppe Cascio

**COMUNE DI CAPACI**  
**CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO**  
**VERBALE N. 11 del 27 marzo 2019**

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale anni 2019/2021 e piano della assunzioni anno 2019.

L'anno 2019 il giorno 27 del mese di marzo, 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 avente ad oggetto : 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 che 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 il costo lordo medio sostenuto nel triennio 2015-2017 dei lavoratori da stabilizzare ammonta a € 890.866,28 ( budget aggiuntivo);
- Che il costo calcolato per la stabilizzazione di n. 44 lavoratori precari calcolato è di € 831.951,20, inferiore al cd budget aggiuntivo;
- Che pertanto l'onere a carico della Regione, è stato quantificato dall'Ente in € 831.951,20;
- Che in riferimento al triennio 2016/2018 il budget assunzionale " ordinario", derivante dalle cessazioni, è di € 293.243,22;
- Che dai prospetti predisposti dagli uffici competenti emerge la graduale riduzione della spesa per il personale essendo la spesa media , per gli anni 2011/2013, €



3.449.320,12, mentre la spesa del personale impegnata nel 2018 è di € 3.137.640,26;

- Che l'ente ha adempiuto all'obbligo di effettuare la ricognizione di eventuale eccedenze di personale e che non risultano attualmente eccedenze;

### Visto

Il parere di regolarità tecnica e contabile espresso dal responsabile dell'ufficio finanziario;

Tutto ciò premesso, richiamato e considerato, si

### ESPRIME

**PARERE FAVOREVOLE** alla proposta di deliberazione di CC avente ad oggetto: **Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale – anni 2019/2021 e piano assunzionale 2019** essendo i documenti di programmazione del fabbisogno del personale improntati al rispetto di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 legge n. 449/1997 e sue modifiche e integrazioni.

Si avverte che le norme vigenti, in materia di assunzione di personale degli Enti locali, prevedono che per poter procedere ad assunzioni di personale compresa la stabilizzazione dei precari, l'Ente deve aver adempiuto ad alcuni obblighi tra i quali si ricordano: Il rispetto dei termini di adozione del bilancio preventivo, del conto consuntivo e del bilancio consolidato nonché della loro trasmissione entro i 30 giorni successivi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche così come dispone l'art 9 comma 1-quinquies D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2016, n. 160.

27 marzo 2019

Il Collegio dei Revisori

Dott. Francesco Vizzini

Rag. Antonino Polizzi

Dott. Antonio Maria Fricano



Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Capaci, li 25/03/2019



Il Responsabile dell'Area

Rag. Francesco Paolo Di maggio

Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Capaci, li 25/03/2019



Il Responsabile dell'Area

Rag. 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 .....  ..... espressa per alzata di mano oppure mediante schede segrete

**DELIBERA**

- 1) Di approvare il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 come da prospetto che 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 procedure 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° 17 posti di Cat. "B"** per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 17 "Esecutore amministrativo" - da reclutare mediante procedure 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° 20 posti di Cat. "C"** per titoli ed esami, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 3 "Geometra"; n. 6 "Agente di Polizia Municipale"; n. 11 "Istruttore amministrativo" da effettuarsi 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" da effettuarsi comunque 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;

#### **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";

### ANNO 2021

#### **PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2**

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

- 2) 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;
- 3) 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;

- 4) **di dare mandato** all'Ufficio Personale di indire, senza indugio, le procedure consequenziali finalizzate alle assunzioni previste con priorità per la pubblicazione dei bandi per la stabilizzazione del personale contrattista.
- 5) **di trasmettere** la deliberazione approvativa della programmazione definitiva 2019-2021 del fabbisogno di personale, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, al Dipartimento della funzione pubblica ai sensi di quanto disposto dall'art. 6-ter, comma 5, D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, atteso che l'eventuale mancato adempimento viene sanzionato con il divieto di procedere ad assunzioni, nonché

E con successiva votazione

#### **DELIBERA**

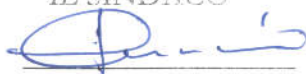
- **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/1991.



L'ASSESSORE ANZIANO

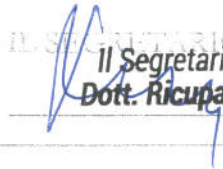


IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE

**Il Segretario Generale  
Dott. Ricupati Cristofaro**



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 28-03-2019 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiara Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio 28-03-2019

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Cristoforo Ricupati)

