



COMUNE DI CEFALÙ

PROVINCIA DI PALERMO



P.I.: 00110740826 Internet: <http://www.comune.cefalu.pa.it> C.so Ruggero 139/B – 90015

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 48 DEL 24-03-2020

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2020/2022.

L'anno **duemilaventi** il giorno **ventiquattro** del mese di **marzo** alle ore **16:00** nella sala delle adunanze del Comune suddetto, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

LAPUNZINA ROSARIO	Sindaco	P
Terrasi Vincenzo	Vice Sindaco	P
CULOTTA TANIA	Assessore	P
Mancinelli Salvatrice	ASSESSORE	A
Garbo Vincenzo	ASSESSORE	A
LAZZARA SIMONE	ASSESSORE	P

Risultano presenti n. **4** e assenti n. **2**.

Con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE **DOTT.SSA SERGI MARIA ROSARIA**

Il Sindaco **LAPUNZINA ROSARIO** constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.



COMUNE DI CEFALÙ

PROVINCIA DI PALERMO



P.I.: 00110740826 Internet: <http://www.comune.cefalu.pa.it> C.so Ruggero 139/B – 90015

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N.54 DEL 18-03-2020

Ufficio: Segr.Direttore G

Assessorato:

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del fabbisogno del Personale 2020/2022.

Visti:

- **l'art. 39, comma 1, della legge 449/1997**, ai sensi del quale “ *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*”;
- **il comma 19 del citato articolo 39**, secondo cui gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- **l'art. 91 del D.Lgs 267/2000** che prevede :” *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12/03/1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale. Gli enti locali, programmano le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale*”;
- **l'art. 89 comma 5 del TUEL** a sensi del quale gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- **il comma 4 dell'art. 35 del D.Lgs. 165/2001** , secondo cui : “ *Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base della programmazione triennale del fabbisogno del personale deliberata ai sensi*

dell'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni”;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs.165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ed in particolare:

- 2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste
a legislazione
vigente*
- 3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
- 4. *..... Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
- 6. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*

Visto il CCNL 2016/2018, che non prevede ai sensi del combinato disposto degli articoli 4 e 5 l'informazione sindacale preventiva;

Richiamato, altresì, l'art. 6 ter del citato D.Lgs.165/2001 e s.m.i. , ai sensi del quale:

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

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.

6. Qualora, sulla base del monitoraggio effettuato dal Ministero dell'economia e delle finanze di intesa con il Dipartimento della funzione pubblica attraverso il sistema informativo di cui al comma 2, con riferimento alle amministrazioni dello Stato, si rilevino incrementi di spesa correlati alle politiche assunzionali tali da compromettere gli obiettivi e gli equilibri di finanza pubblica, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con decreto di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, adotta le necessarie misure correttive delle linee di indirizzo di cui al comma 1. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale ed agli enti locali, le misure correttive sono adottate con le modalità di cui al comma 3.

a

3.

Considerato che con Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'08.05.2018, pubblicato sulla G.U.R.I. del 27.07.2018, data di decorrenza dello stesso, sono state adottate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale per le PP.AA;

Preso atto delle rilevazioni delle eccedenze per l'anno 2020, depositate agli atti dell'ufficio competente, che hanno dato esito negativo e della rilevazione del fabbisogno da parte di tutti responsabili che al contrario evidenzia un quadro generale di carenze di risorse, soprattutto per l'orario ridotto della maggioranza dei dipendenti del Comune di Cefalù;

Ritenuto che, alla luce della normativa e delle linee guida citate, le nuove assunzioni non costituiscono mera sostituzione di personale, ma vengono individuate attraverso un'accurata analisi delle professionalità realmente necessarie e che la pianta organica non è più statica ma modificabile in riferimento alle competenze e alle professionalità di cui le amministrazioni ritengono di dover avere bisogno;

Considerato che il piano triennale del fabbisogno del personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente;

Considerato, altresì, che la L.58/2019, di conversione del D.L. 34/2019, in particolare l'art. 33, introduce una modifica significativa nel sistema del calcolo delle capacità assunzionali, rinviando però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore e che, pertanto, nelle more continuano ad applicarsi le regole previgenti in materia di determinazione delle facoltà assunzionali;

Dato atto che il Piano Triennale dei fabbisogni di personale di Cefalù, di cui si propone l'approvazione con la presente proposta, è stato predisposto secondo le Linee Guida del Ministero;

Considerato , infatti, che lo stesso Piano , è conforme :

- Al Piano della performance 2019/2021, approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 123 del 28.05.2019 e al suo aggiornamento, approvato con deliberazione n.281 del 13.12.2019;
- Al D.U.P. 2019/2021, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 57 del 14.11.2019;

Dato atto che in materia di contenimento e riduzione della spesa del personale l'attuale quadro normativo fissa i seguenti vincoli:

1) TETTO DI SPESA DEL PERSONALE IN TERMINI ASSOLUTI

- **Art. 1 comma 557 legge 296/2006 e ss.mm.** a mente del quale : I Comuni soggetti a patto di stabilità sono tenuti a concorrere al raggiungimento degli obiettivi di finanza locale, mediante la riduzione delle spese di personale, in termini costanti e progressivi, di anno in anno con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte in termini di principio ai seguenti ambiti di intervento:
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche, anche attraverso accorpamenti di uffici, con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa tenendo anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- **Art. 1 comma 557 - bis** che definisce la spesa del personale ai fini dell'applicazione del comma 557 della Legge 296/2006;
- **Art. 1 comma 557 quater** (così come aggiunto dall'art. 3 , comma 5 bis del D.L. 90/2014 , conv. Dalla legge 114/2014) che stabilisce che a decorrere dall'anno 2014, ai fini dell'applicazione del comma 557, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, gli enti assicurano il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione, anche secondo l'orientamento condiviso ed espresso dalla deliberazione n. 25 /2015 della Corte dei Conti, Sez. Autonomie;

Preso atto che gli Enti sono tenuti a verificare l'esaurimento delle graduatorie prima di avviare nuove procedure concorsuali (comma 5 ter);

2) ATTUALE QUADRO DI RIFERIMENTO :

- **Art. 3, comma 5 e ss. del D.L. 24 giugno 2014,n. 90 , così come modificato da ultimo dal D.L. 28 gennaio 2019,n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019,n. 26,** per cui i Comuni possono :
 - computare ai fini del calcolo delle capacità assunzionali, per ciascuna annualità, le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente ;
 - computare, altresì, le cessazioni programmate nella medesima annualità in cui le stesse si verificano, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni stesse ;
 - utilizzare , infine, i resti assunzionali non utilizzati del quinquennio precedente ;
- **Art. 3, comma 1 , della legge 56 del 19 giugno 2019,** a mente del quale dal 2019 si può procedere, a decorrere dall'anno 2019 , ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente;
- **Art. 3, comma 3, secondo capoverso, della legge 56 del 19 giugno 2019,** a mente del quale dal 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile;

- **Art. 3, comma 8**, che introduce la possibilità di andare in deroga al preventivo espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 per il triennio 2019/2021;

Richiamata la nota del 02/02/2016 n. 72 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui è stata comunicata la conclusione delle procedure di mobilità di cui al D.M. del 14/09/2015, con riferimento al personale di Area Vasta non ricollocato nella prima fase e nella seconda fase;

Considerato che in materia dei cd. resti assunzionali di cui all'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014:

- la deliberazione n.28/SEZAUT/2015/QMIG del 14/22 settembre 2015 ha fornito i seguenti chiarimenti:

Con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso d'anno, il budget assunzionale di cui all'art. 3, comma 5-quater, del d.l. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa "a regime" per l'intera annualità.

Rilevato inoltre che non possono procedere ad assunzioni gli enti che:

- non hanno effettuato la rideterminazione della dotazione organica nel triennio precedente (art. 6, comma 6, D.lgs. 165/2001);
- non hanno effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale (art. 33, comma 2, d.lgs. 165/2001, come modificato dalla legge 183/2011);
- non hanno adottato il Piano Triennale della Azioni Positive (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006);

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n. 195 del 21. 08.2019 di approvazione del Programma Triennale del fabbisogno del personale e Piano delle Assunzioni- Triennio 2019/ 2021, modificato poi con deliberazione di Giunta Comunale , n. 281 del 13.12.2019, relativamente alle modalità di assunzione a tempo determinato ;

Dato atto:

che il Comune di Cefalù si trova nella seguente situazione amministrativo-contabile:

- a) con deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 dell'03.03.2015 è stato dichiarato il dissesto finanziario dell'ente;
- b) con deliberazione di Giunta Municipale n. 120 del 22/05/2015 si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs n. 267/2000, approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali presso il Ministero dell'Interno con determinazione del 29/07/2015;
- c) la dotazione organica è stata ulteriormente rideterminata con gli ultimi due Piani triennali del Fabbisogno del personale fino alla previsione di n. 79 posti a part-time, destinati alla stabilizzazione, la cui spesa in dotazione organica è neutra per il bilancio, perché finanziata con fondi regionali, previsti per la legge speciale di reclutamento (Legge Madia);
- d) il Decreto del Ministero dell'Interno n. 6019 del 15.02.2017 di approvazione del Bilancio Riequilibrato, tra le prescrizioni che l'Ente doveva rispettare fino a tutto il 31. 12 . 2018, vi era il divieto di superamento del rapporto dipendenti /popolazione per classe demografica, definito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 24.07.2014, che per il Comune di Cefalù è pari a n. 99 unità e, che, pertanto, tale prescrizione dal 1° gennaio 2019 non sussiste più;
- e) con la deliberazione di Giunta Comunale n. 273 del 09.12.2019 è stata deliberata l'assunzione a tempo indeterminato, giusta stabilizzazione, di n. 79 dipendenti a tempo parziale;

Rilevato che:

- la nuova visione, introdotta dal D.Lgs. n. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto poco flessibile, si trasforma in uno strumento che rileva realmente le effettive esigenze, coerentemente con il PTFP, e viene espressa in termini finanziari;
- la dotazione organica, di fatto, individua la " dotazione di spesa potenziale, massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti ai tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;
- nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massimo le amministrazioni:
 - a) potranno coprire i posti vacanti nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, verificando l'esistenza di oneri connessi con l'eventuale acquisizione di personale in mobilità e fermi restando gli ulteriori vincoli di spesa dettati dall'ordinamento di settore con riferimento anche alla stipula di contratti a tempo determinato. Nell'ambito delle suddette facoltà di assunzione vanno ricomprese anche quelle previste da disposizioni speciali di legge provviste di copertura finanziaria, nonchè l'innalzamento delle facoltà derivante dall'applicazione dell'art. 20, comma 3 del D. Lgs. 75/2017. In questo senso, l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente , gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni
 - b) dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'art. 6, comma 2, ultimo periodo, del D.Lgs. 165/2001, 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 di cui alla legislazione vigente.

Dato atto che :

- nel frattempo è cambiata la situazione circa la copertura dei posti, poichè **al 31.12.2019** l'Ente su 139, rapportati a tempo parziale 108,42, posti di dotazione organica **aveva 102,42 posti coperti**, di cui **79** a tempo parziale, e n. 6 posti vacanti;
- la Regione Sicilia continua ad erogare i contributi a totale copertura della spesa dei lavoratori stabilizzati.
- Con la Delibera del Consiglio Comunale n.7 del 04.04.2017 veniva approvato il Bilancio Stabilmente Riequilibrato anno 2014, con dati già a consuntivo 2014.
- Con delibera di Giunta Comunale n. 53/2017 veniva approvata la riclassificazione del bilancio secondo gli schemi del D.lgs. N. 118/2011.
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 37 del 17 settembre 2018 è stato approvato il Nuovo Regolamento di Contabilità;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 57 del 14.11.2019 è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2019/2021 ;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 14.11.2019 è stato approvato il Bilancio di previsione 2019/21;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n.63 del 09.12.2019 è stato approvato il Bilancio Consolidato relativo all'esercizio 2016 ;
- Con Deliberazione di Consiglio Comunale n.64 del 09.12.2019 è stato approvato il Bilancio Consolidato relativo all'esercizio 2017;
- Sono in corso di predisposizione il bilancio di previsione 2020/2022, il cui termine di scadenza è stato prorogato al 31.03.2020 e il rendiconto di gestione per l'esercizio finanziario 2019 , il cui termine di scadenza è per legge fissato al 30 aprile 2020 e che il

presente piano è atto propedeutico all'approvazione del D.U.P. 2020/2022, anch'esso in corso di predisposizione ;

Rilevato che :

- l'Ente a causa di carenza di personale, aggravata dai continui pensionamenti, si trova a gestire tutte le proprie attività interne ed esterne in condizioni di drammaticità, utilizzando per oltre il 50% delle risorse in carico il personale dell'ente a tempo parziale;

Considerato, pertanto, alla luce della complessa e critica situazione di carenza di risorse umane di dover proporre il presente programma in via urgentissima, secondo le direttive impartite con normativa regionale sulle procedure di stabilizzazione;

Richiamata la deliberazione della Giunta Comunale n.31 del 26.02.2020, con cui si dettavano alla scrivente i seguenti indirizzi per la predisposizione del Piano Triennale del fabbisogno del personale:

- Assumere in tutti i casi in cui la procedura è già avviata nel 2019, ad eccezione dell'assunzione relativa al Comandante della P.M., che per quest'anno viene accantonata perché può farsi fronte con la progressione verticale in corso, dando così spazio ad altre esigenze più urgenti;
- Prediligere per le assunzioni programmate nel 2019, laddove ancora possibile, la copertura mediante mobilità, in quanto considerata neutra ai fini del contenimento della spesa di personale;
- Prevedere il turn- over di almeno due Cat. D - Funzionari Amministrativi nell'anno 2020, facendo ricorso a graduatorie di altri Enti, in corso di validità, andando in deroga alla preventiva mobilità ex art. 30, ai sensi dell'art. art. 3, comma 8, della legge 56 del 19 giugno 2019;
- Di prevedere l'incremento orario dei contratti dei lavoro part time in modo progressivo nel triennio, in base alle esigenze dei servizi dell'Ente, prevedendo per le varie Categorie un budget massimo di € 400.000,00 e che i posti con l'orario incrementato verranno coperti solo dopo un atto di interpello dei lavoratori;
- Di modificare la dotazione organica come da programma, rinviando l'aumento delle ore contrattuali fino all'importo teorico complessivo di € 400.000,00 solo dopo la conclusione dell'atto di interpello dei dipendenti;
- Di modificare i seguenti profili professionali, previa richiesta dei dipendenti interessati:
 - un posto di Istruttore Amministrativo part-time al posto di un Istruttore Tecnico part time -
 - un posto d Istruttore Tecnico part- time al posto di un Agente di Polizia Municipale.

Dato atto che :

- con deliberazione di G.C. n.27 del 24.02.2020 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2020/2022, ai sensi dell'art. 48 del D. Lgs n. 198/2006;
- con deliberazione di G.C. n. 23 del 18.02.2020 si è provveduto alla ricognizione delle eventuali eccedenze per l'anno 2020, dalla quale è risultato che il Comune di Cefalù non ha personale in soprannumero rispetto alla dotazione organica, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali ;
- che per quanto riguarda le assunzioni obbligatorie di cui alla Legge 68/99 non risultano al momento posti da riservare alle categoria di cui trattasi;

Considerato che gli stretti margini di azione consentiti in materia di assunzione portano da un lato a valutare attentamente le esigenze funzionali dell'Ente e dall'altro a valutare le priorità generali dell'Ente, delineate del programma di mandato del Sindaco;

Dato atto che :

- la situazione sulle cessazioni è mutata dall'ultimo PTFP (2019) e, pertanto, risulta mutata, altresì, la spesa del personale e le economie di spesa sia per il 2019 che per il 2020;
- il D.L. 90/2014 e s.m.i. fissa le capacità assunzionali 2020/2021, al 100% dei risparmi di spesa del personale cessato rispettivamente nel 2019 e nel 2020;

Visto l'Art. 3, comma 3, secondo capoverso, della legge 56 del 19 giugno 2019, a mente del quale dal 2019 è consentito il cumulo delle risorse, corrispondenti a economie da cessazione del personale già maturate, destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, a partire dal budget assunzionale più risalente, nel rispetto del piano dei fabbisogni e della programmazione finanziaria e contabile;

Atteso che:

- **I resti relativi al quinquennio 2015/2019 ancora utilizzabili**, che erano riportati nella programmazione del triennio 2019/2021 risultano essere in termini di spesa € **138.826,51** e che ad essi si aggiungono le seguenti cessazioni:

- **nell'anno 2020 cesseranno dal servizio sette dipendenti per un budget di € 292.723,47**
- **nell'anno 2021 cesseranno dal servizio tre dipendenti per un budget di € 71.464,12**
- **nell'anno 2022 cesseranno dal servizio quattro dipendenti, per un budget di € 98.578,09**

Per un totale complessivo utilizzabile di € € 462.765,68 ;

Visti i prospetti di calcolo di cui all'allegato "1" (Lett. a),b) e c) che individuano i budget assunzionali ordinari per il reclutamento del personale a tempo indeterminato, predisposti dal responsabile del settore personale, ai quali , come suesposto si devono aggiungere i resti del quinquennio precedente non utilizzati pari ad € 138.826,51 ;

Dato atto che la spesa di personale, al netto degli incrementi e del contributo a carico del bilancio regionale ai soli fini della stabilizzazione, e calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della legge 27.12.2006 n° 296, prevista per il 2020, rispetta il limite di spesa di personale sostenuto nel triennio 2011-2013 (**€. 5.066.671,09**) giusta attestazione del Responsabile del Settore Economico-Finanziario, che si allega;

Dato atto che la mobilità ex art. 30 del D. Lgs. 165/2001, non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per le assunzioni dall'esterno (mobilità neutra), così come previsto dall'art.1, comma 47 della Legge 311/2004;

(vincolo indicato dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 27/2015);

Considerato che i pareri favorevoli espressi, ai sensi dell'art. 49 del T.U. n. 267/2000 in ordine alla regolarità tecnica e finanziaria vengono allegati alla presente proposta e che sulla stessa, prima dell'approvazione si esprimerà il Collegio dei Revisori dei conti;

Dato atto che :

la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 quater, della legge 27.12.2006 n° 296 prevista per il 2020 (vincolo indicato dalla deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 27/2015) risulta inferiore rispetto alla media della spesa di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 e che, aggiungendo la spesa programmate con il presente atto viene comunque rispettato il vincolo (come da attestazioni allegate alla presente);

Dato atto, altresì, che il Comune di Cefalù ha rispettato il saldo finanziario per l'anno 2019 (come da evince dall'allegata copia del prospetto di certificazione a firma digitale trasmesso al Ministero dell'Economia e Finanze);

Atteso che presso il Comune di Cefalù non risultano vincitori di concorsi pubblici collocati nelle graduatorie vigenti o approvate;

Richiamata la deliberazione di G.C: n.46/2020, con cui si prevedeva l'utilizzo di € 70.000,00 circa, per assunzioni di personale stagionale della P.M. ,mediante utilizzo dei proventi del codice della strada;

Considerato che la spesa per il suddetto personale risulta neutro ai fini del calcolo della spesa di personale;

Viste le direttive dell'Amministrazione di cui alla deliberazione di G.C. 31/2020 e le richieste di fabbisogno segnalate dai Capi- struttura dell'Ente, per cui con il piano che si propone si prevede di procedere con la copertura di tutti i posti a tempo indeterminato già programmati nel 2019, ad eccezione del solo posto, di Comandante della P.M., le cui procedure restano per il momento sospese fino a nuova disposizione;

Ritenuto di prevedere, altresì, sentita l'Amministrazione per l'anno 2020 un posto di istruttore tecnico, nonché nel 2021, alcuni posti di agenti di P.M., anche per consentire la progressione del personale interno all'ente;

Considerato che l'incremento dell'orario contrattuale dei Part-time non rientra nei limiti assunzionali , ma rientra nei limiti di spesa del personale e che al momento della trasformazione a tempo pieno nella capienza del contingente delle assunzioni effettuabili sarà inserita la differenza oraria tra il contratto originario e il contratto a tempo pieno (Corte dei Conti – Sez. Regionale di Controllo per l'Abruzzo, deliberazione del 6 giugno 2019);

Ritenuto, pertanto, che il parere del Responsabile del Settore Finanziario, dovrà valutare la capienza nel bilancio pluriennale della spesa massima di € 400.000,00 programmata dall'Amministrazione per l'integrazione dell'orario di lavoro del personale part-time;

Vista la dotazione organica rideterminata alla luce del piano (Allegato 3), il cui costo teorico calcolato dal Settore personale pari ad € 3.192.851,97 rientra nel costo teorico della dotazione approvata con la deliberazione della G.C. n.195 del 21.08.2019 , pari ad € 3.656.526,90;

Considerato che si procederà ad integrare l'orario dei posti esistenti a part-time, fino ad un massimo di budget messo a disposizione di € 400.000,00, inserito nel piano della assunzioni, solo

dopo le procedure d'interpello programmate dall'Amministrazione e che con successivo atto si provvederà a modificare ulteriormente la dotazione organica;

Dato atto che includendo il costo dell'incremento orario del personale part-time dell'importo massimo di € 400.00,00, il costo teorico della dotazione ulteriormente determinata sarebbe pari ad € 3.566.699,00, e quindi, ancora inferiore al costo della spesa teorica del 2019;

Vista la Legge di bilancio 2020 (160/2019) ed in particolare l'art. 1, commi 148 e 149 sulla vigenza e sulla validità delle graduatorie dei concorsi pubblici;

Visto il D.Lgs. 165/2000;

Visto il D.Lgs. 267/2000;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

PROPONE:

1. Approvare la premessa in ogni sua parte per farne parte integrante e sostanziale del presente atto e per le motivazioni ed in virtù delle attestazioni ivi enunciate, che qui si intendono integralmente riportate;
2. Di dare atto che:
 - la minor spesa relativa alle cessazioni dal servizio anni 2020 – 2022 , calcolata secondo i criteri individuati dalla normativa vigente, risulta quantificata nei prospetti allegati alla presente deliberazione, per farne parte integrante e sostanziale - Allegati 1 (lett.a),lett.b),lett.c), pari ad **€462.765,68 (Lett.A)** ;
 - al budget di cui al punto 2 si aggiunge il budget delle cessazioni 2015/2019 non utilizzato , di cui al programma 2019/2021 , pari ad **€ € 138.826,51 (Lett.B)**;

la capacità assunzionale per il triennio 2020/2022 (Lett.A + Lett.B) è , pertanto, pari ad **€ 601.592,19 ;**

3. di approvare, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale per il triennio 2020/2022 , inclusa la conferma delle assunzioni non definite del piano 2019 , già avviate , allegato alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale (All.2) ;
4. di disporre che le assunzioni previste nel piano triennale del fabbisogno 2020/2022, saranno attuate, nel rispetto dei limiti e dei vincoli imposti dall'art. 1 , commi 557 e segg. della Legge 296/2006 e dall'art. 3 del D.L. 90/2014 conv. con Legge 114/2014, così come modificato dall'art. 14 del D.L. 78/2010, nonché dal D.L. 28 gennaio 2019,n. 4, convertito con modificazioni in legge 28 marzo 2019,n. 26 ;
5. di disporre, altresì, che le assunzioni previste nel piano triennale del fabbisogno 2020/2022, fatte salve quelle già avviate a seguito del piano 2019/2021, saranno contrattualizzate , a seguito dell'approvazione del bilancio 2020/2022 e del Piano della Performance 2020/2022;

6. di dare atto che la spesa relativa alle assunzioni programmate troverà copertura sugli stanziamenti del bilancio 2020/2022 in corso di predisposizione, all'approvazione del quale le stesse sono subordinate;
7. di dare atto che la deliberazione adottata diverrà efficace solo a seguito del parere favorevole espresso dai revisori dei conti ;
8. Approvare la nuova dotazione organica, che tiene conto del nuovo CCNL degli EE.LL. , sottoscritto in data 21.05.2018 e della attuale situazione dell'organico (All. 3) ;
9. Di trasmettere copia del presente provvedimento alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali, nel rispetto delle previsioni del CCNL , sottoscritto in data 21 maggio 2018;
10. Di pubblicare la deliberazione sul Sito Web dell'Ente- Amministrazione Trasparente- ;
11. Di incaricare il Settore Personale della comunicazione dei contenuti del Piano al DFP , ai sensi dell'art. 6-ter, comma 5, del D.Lgs. 165/2001 , pena la possibilità di procedere alle assunzioni programmate .

LA GIUNTA

Vista la superiore proposta di deliberazione;
Visto il parere di cui all'art. 12 della L.R. 23\12\2000 n.30;
Con voto unanimi favorevoli espressi palesemente nella forma di legge:

DELIBERA

Approvare e far propria la superiore proposta di deliberazione.
Dichiarare il presente atto, con voti unanimi favorevoli espressi palesemente con la modalità di legge, immediatamente esecutivo.

Parere del Responsabile del Servizio in ordine alla Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art.12 della L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarità Tecnica della Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Cefalù, lì 18-03-2020

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
DOTT.SSA SERGI MARIA ROSARIA
(Sottoscritto con Firma Digitale)

Parere del Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria

Ai sensi del comma 1 dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n.142, recepito in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 delle L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Regolarità Contabile sulla Proposta di Deliberazione concernente l'oggetto.

Cefalù, lì 18-03-2020

IL RESPONSABILE
DELL'UFFICIO DI RAGIONERIA
Rag. Curcio Giuseppe
(Sottoscritto con Firma Digitale)

Attestazione di Copertura Finanziaria

Ai sensi del comma 1 dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n.142, recepito in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 delle L.R. 23/12/2000, n.30, esprime parere **Favorevole** in ordine alla Copertura Finanziaria.

Cefalù, lì 18-03-2020

IL RESPONSABILE
DELL'UFFICIO DI RAGIONERIA
Rag. Curcio Giuseppe
(Sottoscritto con Firma Digitale)

Verbale fatto e sottoscritto

Il Sindaco
LAPUNZINA ROSARIO
(Sottoscritto con Firma Digitale)

L'Assessore Anziano
Terrasi Vincenzo
(Sottoscritto con Firma Digitale)

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA SERGI MARIA ROSARIA
(Sottoscritto con Firma Digitale)

Affissa all'Albo Pretorio del Comune il

Defissa il

Il Messo Comunale

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

che copia della presente deliberazione, ai sensi dell'art.11 della L.R. 3.12.1991 n.44, è stata pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi decorrenti dal , e che non venne prodotta a questo Ufficio opposizione o reclamo
(Reg. Pub. N.)

Dalla Residenza Municipale

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA SERGI MARIA ROSARIA
(Sottoscritto con Firma Digitale)

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITÀ

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE, vista la L.R. 3.12.1991, n. 44

ATTESTA

che la presente deliberazione é divenuta esecutiva il **24-03-2020** in quanto:

- é stata dichiarata immediatamente esecutiva.
- sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale 25-03-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
DOTT.SSA SERGI MARIA ROSARIA
(Sottoscritto con Firma Digitale)