



COMUNE DI MONTEVAGO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.81 del 06-04-2020

OGGETTO:	MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA, INTESA COME SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE E PROGRAMMAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020/2022.
-----------------	---

L'anno duemilaventi, il giorno sei del mese di aprile alle ore 13:50 e seguenti, nella Residenza municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle forme di legge on-line.

Sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

LA ROCCA MARGHERITA	SINDACO	P
PENDOLA CARLO	ASSESSORE	P
ARCURI GIUSEPPE	VICESINDACO	P WhatsApp
SALADINO VITO	ASSESSORE	A
ARMATO CALOGERO	ASSESSORE	A

Presenti: 3 Assenti: 2

Presiede l'adunanza **On. Dott.ssa La Rocca Margherita**, nella sua qualità di **SINDACO**

Partecipa il **SEGRETARIO GENERALE, Dott. Maggio Livio Elia**

Il Presidente, constatata la presenza del numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato di cui si allega la proposta.



COMUNE DI MONTEVAGO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.83 del 02-04-2020

Iniziativa della proposta: - La Rocca Margherita

Istruttore: Maria Giglio

Ufficio: PERSONALE

OGGETTO:
MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA, INTESA COME SPESA POTENZIALE MASSIMA SOSTENIBILE E PROGRAMMAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020/2022.

Richiamata

- la delibera di Giunta Comunale n. 266 del 18/10/2019 AVENTE PER OGGETTO "Modifica delibera 116 del 24/04/2019 relativa alla revisione della dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima sostenibile e programmazione piano del fabbisogno del personale 2019/2021";

Visto che successivamente all'adozione dell'atto sopra citato una dipendente ha fatto domanda di collocamento a riposo nel corso dell'anno 2020;

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:

"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";

- Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: *"...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'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

"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.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto altresì che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30.3.2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Preso visione del decreto ministeriale di cui all'art.6 ter del dlgs.165 adottato in data 08.05.2018 con il quale sono definite " *le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della P.A.*", pubblicato in G.U. Serie Generale n. 173 del 27/7/2018;

Evidenziato che le linee di indirizzo costituiranno i punti cardinali della nuova programmazione orientata a:

- perseguire obiettivi di performance in armonia con gli obiettivi del ciclo della performance privilegiando il potenziamento delle funzioni istituzionale e di *core business* .
- definire fabbisogni prioritari in relazione alle politiche di governo, individuando *professionalità infungibili* non legate a logiche di sostituzione ma con inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali.
- definizione del bisogno di risorse umane avendo di vista un cambiamento dei modelli organizzativi , che però dovranno essere preceduti da analisi degli *input della produzione* fondata su metodologie di standardizzazione dei bisogni partendo dalla individuazione di *parametri e indicatori*.

- rafforzare la *dimensione valoriale* delle finalità pubbliche.

Inoltre richiamate:

- le seguenti norme in tema di contenimento della spesa di personale come da ultima modifica di cui al D.L. 113/2016 convertito in L. 160/2016:

art. 1 della L. 296 del 27 dicembre 2006 (Legge finanziaria 2007), e s.m.i. ed in particolare il comma 557 e segg., che di seguito si riportano:

“557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

a) ... (abrogato da art. 16 c. 1 legge 7/8/2016 n. 160, di conversione, con modificazioni, del D.L. 24/6/2016 n. 113)...

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

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

557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, 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.

557-quater. 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.”

Atteso :

- che per il Comune di MONTEVAGO, sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultante dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 – 2012 – 2013 è consolidata in euro 1.664.880,96 e che tale valore rappresenta il “ **valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile**;

che il Dl 28.1.2019 convertito nella legge 28.3.2019 n.26 all'art. 14 bis ha modificato il dl 24.6.2014 n. 90 introducendo all'art. 3, il comma 5 sexies che testualmente recita “*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle*

capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over.

Che la suddetta norma tende a coprire gli organici degli enti che per effetto della norma sulla quota 100 tendono a svuotarsi.

Visto che per effetto dell'art. 3, comma 5, D.L. 90/2014 come modificato dall'art. 14 bis del D.L. 4/2019, come convertito nella legge 26/2019 gli enti locali e le regioni potranno utilizzare dalla entrata in vigore della legge di conversione, quindi già nel 2019, le capacità assunzionali dell'ultimo quinquennio, ovviamente per le quote che non sono già state utilizzate. Per il 2020 si potranno quindi utilizzare le capacità assunzionali del 2019, 2018, 2017, 2016 e 2015, fermo restando che le capacità assunzionali degli anni precedenti non utilizzate possono esserlo, sulla base delle indicazioni contenute nella deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 25/2017, nella stessa misura fissata dalla normativa in vigore nell'anno in cui sono maturate e non con le regole in vigore nell'anno in cui vengono utilizzate.

Visto che con il suddetto D.L. 4/2019 viene esteso alle regioni ed agli enti locali il divieto di consentire spostamenti, ivi compresa la mobilità volontaria, ai dipendenti nei primi 5 anni di assunzione a tempo indeterminato.

Che l'art. 33 del D.L. n. 34/2019 non prevede l'abrogazione delle disposizioni sopra citate né la loro modifica e che non è stato emanato il Decreto Ministeriale attuativo previsto dal suddetto art. 33, comma 2 che dovrà disciplinare le modalità di assunzione negli enti locali.

Che a decorrere dal 1.1.2020 è cessato un funzionario di categ. D 1 a 36 ore, che dall'01/12/2020 ha fatto domanda di collocamento a riposo (quota 100) un funzionario di categoria D3 a 36 ore settimanali;

Che a decorrere dal 01/06/2020 un funzionario di categoria D1 a 24 ore settimanali transiterà presso altro Ente pubblico per mobilità esterna

Che per effetto delle superiori cessazioni l'ente è privo di figure direttive nell'ufficio tecnico oltre a quelle nell'area amministrativa già facenti parte della programmazione adottata con la programmazione 2019-2021.

Che i servizi finanziari, a decorrere dalla cessazione del funzionario di categ. D3 sarebbero privi di personale direttivo per un numero di ore adeguate stante che il funzionario in servizio, con contratto part-time a 18 ore-, con nota acquisita al prot. N. 4188 del 02/04/2020 non ha manifestato l'interesse a modificare il proprio contratto di lavoro

Considerato che la programmazione del fabbisogno del personale ha contemporaneamente la natura di documento annuale e triennale, per cui le assunzioni già previste nel documento approvato per il triennio 2019/2021 ed inserite nell'annualità 2019 non espletate possono essere riprogrammate per l'anno 2020/2022.

Visto che nel piano programmatico approvato con delibera di G.M. 266 del 18/10/2019 era prevista per l'anno 2019 la Stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, nonché dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e art. 26 della L.R. 8/2018 delle 2 unità lavorative i cui concorsi nonostante banditi non si sono potuti completare per indisponibilità dei candidati ;

Che con deliberazione di G.M. n.345 del 19/12/2019 è stato dato l'atto di indirizzo per l'espletamento del concorso;

Che il piano triennale del fabbisogno del personale deve essere definito in coerenza e a valle dell'attività di programmazione dell'ente;

Che è stata effettuata una attenta valutazione delle professioni e relative competenze professionali che servono all'amministrazione per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche in termini di offerta dei servizi al cittadino attraverso le nuove tecnologie;

che per le superiori considerazioni e tenuto conto delle vacanze verificatesi e di quelle previste si intende procedere a una modifica delle dotazione organica rispetto a quella approvata nella delibera di G.M. 266 del 18/10/2019 e che è rappresentata nell'ALLEGATO A

che la nuova dotazione organica intesa come spesa potenziale massima, ai sensi della direttiva del Ministero della semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, detratte le somme per adeguamenti contrattuali, disabili, diritto di rogito e rimborso segreteria in convenzione e cessazioni previste nel 2020 è pari ad € 1.550.565,81, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 pari a € 1.664.880,96 come da allegato B ;

RAVVISATO che le percentuali derivanti dalle cessazioni nel periodo a decorrere dal 2014, risorse ordinarie, che si possono destinare alle assunzioni derivano dalle disposizioni seguenti:

- a) per gli anni 2014/2015 per una percentuale pari al 60% a quella relativa al personale cessato nell'anno precedente (*art. 3, comma 5, primo periodo, Decreto Legge n. 90/2014*), somme che vanno destinate alla mobilità degli enti di area vasta. Per effetto delle disposizioni successive quelle relative al 2015 possono essere utilizzate in quanto il D.L. 4/2019 consente di utilizzare quelle dell'ultimo quinquennio.
- b) per gli anni 2016 e 2017 nella misura dell'80% (*art. 3, comma 5, secondo periodo, Decreto Legge n. 90/2014*), somme che si possono destinare alle assunzioni;
- c) per il 2018 nella misura del 100% (*ai sensi dell'art. 3, comma 5, terzo periodo, Decreto Legge n. 90/2014*). somme che si possono destinare alle assunzioni;
- d) (per l'anno 2019 e per il 2020 nella misura del 100%, (*ai sensi dell'art. 3, comma 5, terzo periodo, Decreto Legge n. 90/2014*). somme che si possono destinare alle assunzioni;

RILEVATO che la capacità assunzionale per il Comune di Monatevago, ai sensi del D.L. 90/2014, convertito in L. 114/2014, si attesta, come da allegato C, in € 262.237,39 a cui aggiungere le cessazioni dell'anno 2015 a suo tempo riservate all'area vasta, pari ad € 18.418,00 e, pertanto, in complessive € 280.655,39

Che le spese programmate nell'anno 2020 e nel triennio 2020/2022 rispettano il suddetto vincolo come meglio rappresentato nel prospetto allegato D alla presente deliberazione;

VISTO che a seguito di contrattazione con le OO.SS. come da verbale del 09/03/2020 si è pervenuto a concordare di adeguare a 24 ore l'orario contrattuale di tutto il personale con orario inferiore (18,19e 20) e di implementare quello del personale esterno e di quei servizi ritenuti carichi di eccessivo lavoro. Inoltre, al fine di garantire idonee risorse per l'esterno ed in conformità alle necessità dell'ente di coprire con figure direttive alcuni settori, si è concordato di procedere all'assunzione di n. 2 Istruttori Direttivi Tecnici a 36 ore, n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico/Informatico a 24 ore, n.1 Istruttore Direttivo Amministrativo a 24 ore e n. 1 Istruttore

Direttivo Risorse Finanziarie Categ D a 18 ore, il tutto meglio specificato nel verbale sopra citato;

RITENUTO per quanto sopra procedere alla copertura del fabbisogno del personale per il triennio 2020/2022 confermando quanto previsto nella programmazione del triennio precedente e precisamente:

Anno 2020

Stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, nonché dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e art. 26 della L.R. 8/2018 delle 2 **unità** lavorative i cui concorsi nonostante banditi non si sono potuto completare per indisponibilità dei candidati e per le ore accanto a ciascuno indicate, previa indizione di selezione interamente riservata ai medesimi;

Procedura di assunzione ordinaria a tempo indeterminato:

- a) n. 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. D1 a 24 ore;
- b) n. 1 Istruttore Direttivo Informatico, Cat. D1 a 24 ore
- c) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Cat. D1 a 36 ore.

Totale costo complessivo compresi oneri contributive a carico del Comune € 78.805,75

Modifiche contrattuali per i lavoratori part-time al fine di adeguare il contratto di lavoro a 24 ore per tutti coloro con orario ridotto (18,19 e 20), di elevare a 28 ore il contratto del personale esterno e per alcuni dipendenti di categoria A e C che saranno individuati a seguito norme regolamentari da adottare previa intesa con le OO Sindacali. Per tali figure vengono destinate risorse pari ad € 142.700,00 circa

Anno 2021

- a) n. 1 Direttivo Tecnico, Cat. D1 a 36 ore
- b) n. 1 Istruttore Direttivo Risorse Finanziarie , Cat. D1 a 18 ore

Totale costo complessivo compresi oneri contributive a carico del Comune € € 50.663,73

Anno 2022

- a) Nessuna assunzione

Confermato che :

- a) *Nell'ottica della ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici , tenuto conto e mediante esame:*
 - *sia dei processi in essere e programmati;*
 - *sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance;*
 - *sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria;*

- b) *la situazione organizzativa dell'ente rispetto alla situazione rappresentata , tra l'altro anche dai Responsabili in sede di programmazione del personale 2018/2020 in ordine a eventuali situazione di eccedenza, è mutata in senso negativo per effetto di una ulteriore erosione delle risorse umane, talché si conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;*

Dato atto:

- che il Comune di Montevago ha assicurato una riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;
- ha adottato il piano triennale 2020/2011 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006) con Deliberazione n. 46 del 27/02/2020;
- che dal prospetto informativo sul collocamento obbligatorio dei disabili trasmesso al Ministero del Lavoro relativo all'anno 2020, con riferimento al personale in servizio al 31/12/2019, non risulta esservi alcuna vacanza nella riserva del posto di cui alla legge 68/99;
- che il Comune di Montevago, ha rispettato le regole sugli equilibri finanziari “ saldo di competenza” per l'anno 2019, come da certificazione trasmessa ;
- il Comune di Montevago non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- che l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n.83/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1/1/2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.
- Che con delibera della Giunta Comunale n 70 del 23/03/2020 si è preso atto che nell'ente non sussistono condizioni di personale soprannumerario ne in eccedenza

Precisato che:

- a) il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo altresì, indicazioni di massima circa la modalità cui realizzare la copertura degli organici prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
- b) che il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni, integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Vista l'attestazione n. 1 /2020 del 02/04/2020 rilasciata dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001 , che accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa Allegato E;

Richiamato inoltre l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

ACCERTATA la regolarità tecnica e la correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art.147 bis del TUEL 267/2000 così come modificato dall'art. 32 del D.L. n. 174/2012;

Si attesta che l'esame istruttorio della presente determinazione è conforme ai principi di cui al Codice di Comportamento approvato con DPR 14/04/2013 n. 62 approvato con atto di giunta comunale n. 42 del 29/03/2018, nonché alle regole previste dal vigente Piano Anticorruzione e Trasparenza approvato con atto di Giunta Municipale n. 31 del 03/02/2020;

VISTO l'art. 67 dello Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTO che è stata data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ed alla RSU aziendale ai sensi del CCNL 21 maggio 2018;

VISTO l'art. 69 del regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica di concerto da parte del responsabile del settore servizio "Programmazione Finanziaria e Gestione delle Risorse Umane e dal Segretario Generale;

- Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del servizio economico finanziario;

Con voti unanimi,

PROPONE

1. Confermare le motivazioni in narrativa che si intende integralmente riportate.

2. **Di dare atto**, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che non è stato emanato il Decreto Ministeriale attuativo previsto dal suddetto art 33, comma 2 del DL 34/2019, che dovrà disciplinare le modalità di assunzione negli enti locali.
3. **Di approvare** la nuova dotazione organica ove sono previsti 56 posti in organico (decorrere delle cessazioni previste nel corso del 2020), di cui la maggior parte dipendenti a tempo parziale che, rapportati in termini di ore, sono equivalenti a 40 unità come da **allegato A**
4. **Rilevare** che la previsione della spesa di personale potenziale della nuova dotazione organica (al netto delle cessazioni 2020) è pari ad € € 1.550.565,81, inferiore a quella media del triennio 2011/2013 pari a € 1.664.880,96 come da **allegato B**
5. **di dare atto** che le capacità assunzionale per il Comune di Montevago ai sensi del D.Lgs. 90/2014, convertito in Legge 114/2014, è quello di cui all'**allegato C**. Che le spese programmate nell'anno 2020 e nel triennio 2020/2022 rispettano il vincolo come meglio rappresentato nel prospetto **allegato D** alla presente deliberazione;
6. **Di confermare** quanto previsto nella programmazione del triennio precedente e precisamente:
7. approvare la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2021-2022 ed il piano annuale delle assunzioni per l'anno 2020 come appresso specificato, che prevede:

Anno 2020

Stabilizzazione, ai sensi dell'art. 20 comma 2 del D.Lgs. 75/2017, nonché dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e art. 26 della L.R. 8/2018 delle 2 **unità** lavorative i cui concorsi nonostante banditi non si sono potuto completare per indisponibilità dei candidati e per le ore accanto a ciascuno indicate, previa indizione di selezione interamente riservata ai medesimi;

Procedura di assunzione ordinaria a tempo indeterminato:

- d) n 1 Istruttore Direttivo Amministrativo, Cat. D1 a 24 ore;
- e) n. 1 Istruttore Direttivo Informatico, Cat. D1 a 24 ore
- f) n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico, Cat. D1 a 36 ore.

Totale costo complessivo compresi oneri contributive a carico del Comune € 78.805,75

Modifiche contrattuali per i lavoratori part-time al fine di adeguare il contratto di lavoro a 24 ore per tutti coloro con orario ridotto (18,19 e 20), di elevare a 28 ore il contratto del personale esterno, per alcuni dipendenti di categoria A e C che saranno individuati a seguito norme

regolamentari da adottare previa intesa con le OO Sindacali. Per tali figure vengono destinate risorse pari ad € 142.700,00 circa

Anno 2021

c) n. 1 Direttivo Tecnico, Cat. D1 a 36 ore

d) n. 1 Istruttore Direttivo Risorse Finanziarie, Cat. D1 a 18 ore

Totale costo complessivo compresi oneri contributive a carico del Comune € € 50.663,73

Anno 2022

b) Nessuna assunzione

8. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze di organico od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.
9. Di dare atto che sono state informate le OO.SS. come da verbale di contrattazione N 25 del 09/03/2020;
10. Dare atto che si procederà alle assunzioni dietro verifica finanziaria;
- b) Di pubblicare il presente provvedimento, ai sensi di legge, all'Albo Pretorio on – line e sul sito istituzionale dell'ente, nell'apposita sezione "Amministrazione Trasparenza".
11. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

f.to Maria Giglio

ASSESSORE PROPONENTE

f.to La Rocca Margherita

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

PARERI ED ATTESTAZIONI
ESPRESSI AI SENSI DEGLI ARTT. 53 e 55 DELLA L. 142/90
RECEPITE CON L.R. 48/91 E L.R. 30/2000

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO:

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL n. 267

Montevago, 02-04-2020

Il Responsabile del Settore
f.to Teresa Barrile

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO:

In ordine alla regolarità contabile, si esprime parere Favorevole ed attesta la regolarità amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis del TUEL n. 267

Montevago, 02-04-2020

Il Responsabile del Settore Serv. Finanziari e
Gestione delle Risorse Umane
f.to Dott. Livio Elia Maggio

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la deliberazione di G. C. n. 78 del 06.04.2020 con la quale sono state adottate misure di semplificazione in materia di Organi collegiali adottando le linee guida per le sedute della G.C. in video conferenza;

VISTO che, in conformità alla suddetta deliberazione, è stata convocata la G.C. per le ore 13:50, ed il Vicesindaco Ing. Arcuri Giuseppe ha comunicato che poteva essere presente utilizzando il sistema informatico WhatsApp;

VISTO che, sono presenti i componenti della Giunta raggiungendo il numero legale necessario ad adottare l'atto;

VISTO che, la proposta in oggetto era già stata trasmessa preventivamente al Vicesindaco;

VISTA la superiore proposta di deliberazione;

VISTI i pareri espressi dai Responsabili dei Servizi interessati, di cui all'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese e di cui tramite il suddetto sistema WhatsApp, se ne attesta la presenza e si accerta l'espressione del voto ;

DELIBERA

di **APPROVARE E FARE PROPRIA** la proposta di deliberazione che precede e che costituisce parte integrante e sostanziale della presente;

RAVVISATA l'urgenza e la necessità di dare immediata esecuzione alla presente deliberazione;

VISTO l'art. 12 – comma 2° - della L.R. n. 44 del 03.12.1991;

Ad unanimità di voti favorevoli, espressi in forma palese e di cui tramite il suddetto sistema WhatsApp, se ne attesta la presenza e si accerta l'espressione del voto ;

DELIBERA

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva,

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO

f.to ON. DOTT.SSA LA ROCCA
MARGHERITA

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to DOTT. PENDOLA CARLO

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to DOTT. MAGGIO LIVIO ELIA

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente certificazione è divenuta esecutiva il 06-04-2020

☒ in quanto dichiarata immediatamente esecutiva (Art.12,comma2);
☐ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12,comma1);

Montevago, 06-04-2020

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Maggio Livio Elia

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, che la presente deliberazione viene pubblicata, in applicazione dell'art. 32 della legge n. 69/09, all'Albo Pretorio on-line per 15 giorni consecutivi dal al
(Reg. Pubbl. N.), e che contro di essa:

Montevago,

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. Maggio Livio Elia

La firma autografa è omessa ai sensi dell'art.3 del D.Lgs n. 39/1993 e sostituita dall'indicazione a stampa del nominativo del soggetto responsabile sul documento prodotto dal sistema