



Comune di Milazzo

(Provincia di Messina)

1° Settore Ufficio Deliberazioni

| | |
|------------------|---|
| ORIGINALE | di DELIBERAZIONE della GIUNTA MUNICIPALE |
| COPIA | |

| | |
|---|--|
| N. 44 Registro deliberazioni Del 28/04/2020 | OGGETTO: Approvazione piano delle assunzioni 2020-2022. |
|---|--|

L'anno duemilaventi, il giorno ventotto del mese di aprile, alle ore 18,35 e segg. nella Sede municipale.

La Giunta municipale di Milazzo si è riunita con l'intervento dei Signori:

| N.ro | Cognome | Nome | Qualifica | Presente | Assente |
|------|------------|---------------|-----------|----------|---------|
| 1 | FORMICA | GIOVANNI | Sindaco | X | |
| 2 | ITALIANO | FRANCESCO | Assessore | X | |
| 3 | DI BELLA | GIOVANNI | Assessore | X | |
| 4 | PRESTI | SALVATORE | Assessore | X | |
| 5 | CRISAFULLI | GIUSEPPE | Assessore | | X |
| 6 | RUELLO | PIERPAOLO | Assessore | X | |
| 7 | SCHIAVON | MARTA GINEVRA | Assessore | | X |

Presiede il Sindaco. Avv. Giovanni Formica.

Partecipa il Vice Segretario Generale Dott. Michele Bucolo.

Il Presidente, riconosciuta la legalità dell'adunanza e constatato la presenza del numero legale, invita la Giunta municipale a deliberare sull'argomento di cui in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

In continuazione di seduta

VISTA la proposta di deliberazione di cui in oggetto, il cui testo è riportato nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

CONSIDERATO che la proposta è munita dei pareri e dell'attestazione prescritti dagli articoli 53 e 55 della Legge 08.06.1990, n. 142, che ha modificato l'Ordinamento regionale EE.LL. per effetto dell'art. 1, comma 1, lettera i), della legge regionale 11.12.1991, n. 48, resi dai Dirigenti competenti come da relazioni in calce alla proposta medesima;

FATTO PROPRIO il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente nella Regione siciliana;

CON VOTI unanimi espressi nei modi e termini di legge;

D E L I B E R A

di approvare la proposta di cui in premessa nel testo risultante dal documento qui allegato per farne parte integrante e sostanziale.

Con successiva unanime votazione il presente provvedimento viene dichiarato immediatamente esecutivo.



COMUNE DI MILAZZO
Città Metropolitana di Messina
2° SETTORE - Finanze

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

IL PROPONENTE: Il Sindaco Avv. Giovanni Formica

OGGETTO: Approvazione piano delle assunzioni 2020-2022

Richiamate

- la deliberazione G.C. n. 214 del 24.12.2019 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022;
- la deliberazione n. G.C. 217 del 30.12.2019 di avvio delle procedure di stabilizzazione

Preso atto che:

- a norma dell'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102 della L. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 ed all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001 (Legge Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e s.m.i.;
- ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater della L. 296/2006 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- secondo l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L.

90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo 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;

Richiamato il Decreto 08/05/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", emanate secondo le previsioni degli articoli 6 e 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del D.Lgs. 75/2017, le quali prevedono che il piano triennale del fabbisogno deve essere definito:

- in coerenza e a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- secondo le regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa
- valutando i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo, individuando le vere professionalità infungibili;
- in modo da comporre un processo di indirizzo organizzativo, volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi;
- in coerenza con la disciplina in materia di anticorruzione, soprattutto nella programmazione ed esecuzione delle procedure di reclutamento delle risorse;

Con le nuove disposizioni il Piano Triennale dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni deve essere finalizzato alla realizzazione e all'ottimale impiego e distribuzione delle risorse umane per perseguire gli obiettivi definiti nel Piano della Performance e, pertanto, le nuove assunzioni non costituiscono mera sostituzione del personale, ma vengono individuate attraverso una accurata analisi delle professionalità realmente necessarie rispetto a quelle venute meno per turn over e, conseguentemente, il fabbisogno di personale non deve adattarsi alla pianta organica, considerata come un contenitore statico, ma, quest'ultima dovrà essere, annualmente, modificata in riferimento alle competenze e professionalità di cui le amministrazioni ritengono di avere bisogno;

Tra le principali misure, introdotte dal decreto, vi è, quindi, il progressivo superamento della "Dotazione Organica" come nuovo modello di reclutamento basato sui fabbisogni e non più sulle piante organiche per reclutare le professionalità che servono nel miglioramento dei servizi; nel Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, la nuova Dotazione Organica va espressa, quindi, in

termini finanziari, ossia di spesa massima assentibile da parte dell'Ente locale e non più, come avvenuto finora, quale spesa teorica;

Ai fini della corretta interpretazione delle Linee di Indirizzo in materia di predisposizione dei piani triennali dei fabbisogni (PTFP), in particolare della corretta determinazione del tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità, la Sezione Regionale di Controllo per la Puglia (Deliberazione n. 111/2018/PAR), ha evidenziato che le Linee di Indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'articolo 2, comma 2.1, prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, introdotto dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001 e affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.....e che, per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa massima resta quello previsto dalla normativa vigente";

Come evidenziato dai magistrati contabili, il tetto di spesa degli enti locali soggetti a patto di stabilità è individuato dall'articolo 1, comma 557-quater della Legge 296/2006 nel valore medio del triennio 2011-2013;

Visto l'art. 33 del D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) che introduce importanti novità in materia di regole sulle assunzioni di personale, disponendo che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un "valore soglia", la cui quantificazione è demandata a successivo decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (quindi entro fine giugno 2019); tale "valore soglia" di virtuosità verrà definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative alle entrate correnti del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; in sostanza, chi rispetterà il parametro finanziario potrà effettuare assunzioni non più in funzione delle cessazioni intervenute in precedenza, ma con il solo obbligo di rimanere nei rapporti citati;

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

Preso atto che la Sezione Regionale di Controllo della Lombardia (deliberazione 222/2018/PAR) in merito a un quesito formulato alla Sezione in merito all'utilizzo di resti assunzionali di personale di qualifica non dirigenziale per l'assunzione di dirigenti, ha affermato che l'art. 5 del D.L. 90/14 non fa distinzione tra personale di qualifica dirigenziale e non. I Giudici lombardi citando la deliberazione della Sezione delle Autonomie n. 25/SEZAUT/2017/ QMIG nel punto in cui "dal vigente quadro normativo non vengano in definitiva determinati (...) diversi budget assunzionali" e che «per calcolare il contributo alla capacità assunzionale della cessazione del dirigente, non si applichi qui la norma speciale per il turn over prevista dall'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 2015, che è limitata al personale non dirigenziale», hanno quindi concluso nel senso della possibilità di

utilizzare la spesa conseguente alla cessazione di personale dirigenziale e non dirigenziale per il calcolo della capacità assunzionale destinabile ad una unità con qualifica dirigenziale, secondo le percentuali ordinarie, facendo riferimento al solo art. 3 comma 5 del d.l. n. 90/2014

Visto l'analogo principio di diritto enunciato dalla sezione autonomie della Corte dei conti nella deliberazione n. 17/2019: secondo i giudici contabili, il budget assunzionale è unico, senza distinzione fra dirigenti e non dirigenti, ed in esso confluiscono indistintamente anche i resti assunzionali. In pratica, la pronuncia chiarisce che la vigente disciplina normativa delle facoltà assunzionali, prevedendo una percentuale di spesa parametrata a quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (cd. turn over), non prevede alcuna distinzione di budget tra le tipologie di personale.

Non sembra ragionevole, dunque, prevedere vincoli ulteriori, quali la creazione di budget differenziati per personale dirigente e non dirigente, atteso che, quando il Legislatore ha inteso porre limiti e vincoli agli enti lo ha fatto esplicitamente. Anche le nuove disposizioni dettate dall'art. 33 del dl 34/2019, che preludono al superamento della logica del cosiddetto turn over, seguono la medesima logica: ciò che rileva è il focus che il legislatore pone (in merito alla futura disciplina delle capacità assunzionali) sulla coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, sul rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, nonché sul riferimento «ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente», non facendo alcun tipo di riferimento a tipologie di personale e relativi budget assunzionali differenziati;

Visto il Verbale della Conferenza Stato città e Autonomie locali del 30.01.2020 che ha differito l'entrata in vigore del Dl 34/2019 al 20 aprile 2020

Richiamata pertanto la normativa tutt'ora vigente in materia di turnover assunzionale in particolare:

Visto l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che:

- a partire dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;
- a decorrere dall'anno 2014, è 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

Dato atto che le disposizioni di cui alla L. 145/2013 (Legge di bilancio 2019) confermano che le capacità assunzionali sono fissate nel 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, oltre alla utilizzazione dei resti degli spazi per nuove assunzioni del triennio precedente, cioè per l'anno 2020 le capacità assunzionali del 2019 (resti delle cessazioni 2018), del 2018 (resti delle cessazioni 2017) e del 2017 (resti delle cessazioni 2016);

Visto l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito con modificazione dalla L. 26/2019 che modifica l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. 90/2014, contemplando l'ampliamento delle capacità assunzionali per il triennio 2019/2021 con l'utilizzazione dei resti degli spazi per nuove assunzioni del quinquennio precedente (anzichè triennio), pertanto per l'anno 2020 le capacità assunzionali del 2019 (resti delle cessazioni 2018), del 2018 (resti delle cessazioni 2017), del 2017 (resti delle cessazioni 2016), del 2016 (resti delle cessazioni 2015) e del 2015 (resti delle cessazioni 2014);

Visti :

- l'art. 3 comma 5 del d.l. 90/2014 che prevede che “La facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018”: dal 2019, pertanto, la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

- L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) art. 1 cc. 361-365 secondo cui è consentito lo scorrimento delle graduatorie ancora vigenti ma viene posto il limite che le graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 01.01.2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso;

- L. 26/2019 di conversione del DL 4/2019, già citata, in particolare art. 14 bis che consente le sostituzioni nel corso dell'anno e art. 14 ter che permette l'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate dopo il 01.01.2019 per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori;

- la L. 56/2019 art. 3 che introduce la possibilità di esonero dall'espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 per il triennio 2019/2021 preventivamente alle assunzioni;

- La Legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del D.L. 90/2014, e ha previsto che “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”;

- La legge 2 novembre 2019, n. 128, di conversione del D.L. 3 settembre 2019, n. 101 conferma che le graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2019 saranno valide per i tre anni successivi alla data di approvazione;

- gli scorrimenti ancora possibili per assunzioni a tempo indeterminato riguardano le graduatorie approvate in esito a concorsi banditi entro il 1° gennaio 2019 ovvero, approvate in esito a concorsi banditi anche successivamente per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i

candidati vincitori (purchè l'assunzione avvenga nei periodi di vigenza della graduatoria); per gli scorrimenti in favore degli ulteriori idonei, al fine di adempiere agli obblighi assunzionali di cui agli artt. 3 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68; per gli scorrimenti in favore degli ulteriori idonei, al fine di assumere il personale educativo degli enti locali; le nuove graduatorie per concorsi a tempo indeterminato possono essere scorse per assunzioni a tempo determinato.

Richiamata la normativa vigente in materia di vincoli assunzionali, in particolare:

- DL 113/2016 convertito in L. 160/2016 che impone il divieto di assunzioni per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci e dei rendiconti e per l'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, e abroga la disposizione di cui all'art. 1 c. 557 lett. a) della L. finanziaria del 2007, L. 296/2006, che imponeva il contenimento del rapporto tra spese di personale e spese correnti rispetto alla media del triennio 2011/2013;

Rispetto, a decorrere dall'anno 2016, degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 707 a 734 e 762 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio);

Rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

Effettuazione di "nuove assunzioni" per il personale non dirigenziale, a tempo indeterminato, nel limite del 100% (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente);

- L. 145/2018 c. 823 che impone l'obbligo di invio al MEF della certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio

- D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che impone il piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6);

- L'art. 33, D. Lgs. n. 165/2011, così come integrato dall'art. 50, comma 1, D. Lgs. 150/2009 e come riscritto dall'art. 16, L. n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) in tema di mobilità e di collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, prevede che le pubbliche amministrazioni, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, D. Lgs. 165/2011, in situazioni di soprannumero di personale, rilevino le eccedenze di personale, secondo le procedure previste dalla medesima norma: questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio Settore e sanziona le amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;

- D.Lgs. 198/2006 art. 48 c. 1 che dispone l'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

• il D.Lgs. 150/2009 art. 10 c. 5 e il D.Lgs. 267/2000 art. 169 c. 3bis che impongono l'adozione del piano delle performance, per gli enti locali unificato nel PEG;

• Il DL 66/2014 art. 27 che dispone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

Considerato che i dirigenti hanno effettuato la rilevazione dei fabbisogni e la ricognizione di eventuali situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale, che è risultata negativa;

Precisato che la condizione di soprannumero si rileva dalla presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva, oltre che da esigenze funzionali, dalla impossibilità dell'ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale;

Preso atto che i dirigenti dell'Ente, in sede di ricognizione in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'ente, non hanno rilevato tra gli organici, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.Lgs. 165/2001;

Ritenuta, inoltre, l'insussistenza di eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

Si evidenzia, inoltre, la situazione dell'organico dirigenziale, che ha registrato, dal 2008 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio a tempo indeterminato;

Preso atto che la ricognizione dei fabbisogni è stata effettuata previa mappatura delle competenze interne, come suggerito dalle citate Linee di Indirizzo, per verificare la possibilità di riconversione, anche attraverso procedure di mobilità interna, delle risorse umane presenti, nell'ottica di un generale recupero di efficienza;

Preso atto che la norma di cui al DL 66/2014 art. 41 c. 2, che prevedeva il divieto di assunzioni in caso di mancato rispetto dei tempi di pagamento, è stata dichiarata illegittima dalla sentenza Corte Costituzionale n. 272/2015, pertanto non applicabile;

Ricordato che:

- nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, devono essere indicate 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;

Evidenziato che l'amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

□l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e s.m.i.;

□l'Ente non presenta situazioni di esuberi/eccedenza di personale come dichiarato dai dirigenti nelle note attestanti l'assenza di esuberi/eccedenza di personale e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;

□considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;

Vista la legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8, recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica. di conversione del Decreto Milleproroghe (D.L. n. 162/2019) è stato inserito, che ha inserito all'art. 1 comma 1 ter, la proroga della norma riguardante le progressioni di carriera ovvero la possibilità per le amministrazioni di destinare fino 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per categoria giuridica che potrà essere utilizzata fino al 31 dicembre 2022.

Le previsioni dell'art. 22 comma 15 del D.Lgs. n. 75/2017 integrano una dei casi stabiliti per legge di deroga alla norma di accesso all'impiego nella Pubblica Amministrazione tramite concorso e permettono quindi di riservare all'interno una percentuale massima del 30% dei posti previsti per i concorsi di pari categoria ovvero, per semplificare, che nel caso il piano assunzionale preveda 10 posti di Categoria C ne potranno essere riservati 3 al personale interno (CdC Campania n. 103/2019/PAR).

Ovviamente, come previsto dall'art. 6 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, i Piani triennali del fabbisogno del personale devono essere redatti *"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"* perciò sarà necessario prevedere un piano coerente con le risorse previste in bilancio e con le facoltà assunzionali (variate, come ricordiamo, sulla base del DPCM di applicazione dell'articolo 33, comma 2, del dl 34/2019) e, nell'ambito del piano stesso, riservare massimo il 30% dei posti per categoria al personale interno.

A differenza delle progressioni di carriera non è prevista una riserva all'interno di concorsi pubblici ma procedure selettive riservate al personale: queste procedure avranno la necessità di *"accertare le capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti"*. Quindi non è prevista alcuna prova scritta o concorsuale rendendo questa selezione notevolmente diversa dalle procedure previste dal D.P.R. n. 487/1994. Oltre alla prova selettiva le Amministrazioni dovranno considerare 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"*.

L'altra peculiare differenza rispetto alle previsioni dell'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001, l'avanzamento di carriera può essere riconosciuto a favore di tutti i dipendenti che abbiano i titoli per l'accesso dall'esterno, non solo per coloro che siano inquadrati nella posizione giuridica ed economica immediatamente inferiore a quella messa a concorso, come ribadito anche dalla Corte di Cassazione, SS.UU. Civili, nella sentenza n. 14503/2003 e dal Tar Lazio, sent. N. 36/2014.

Rimane "fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno" ovvero, ad esempio, la laurea per l'accesso alla Categoria giuridica D.

Ritenuto pertanto di poter confermare il piano assunzionale già avviato con la deliberazione 214 del 24 dicembre 2019, provvedendo solo ad apportare i seguenti correttivi a invarianza di spesa così come prevista e approvata dal Collegio dei Revisori dei Conti, prendendo atto dei mutamenti nel personale medio tempore intervenuti e di quanto previsto ai fini delle progressioni verticali nel Decreto Milleproroghe sopra richiamato

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2020/2022

ASSUNZIONI ANNO 2020

| CATEGORIA | PROFILO | N. POSTI A TEMPO PIENO | MODALITA' DI COPERTURA | |
|------------------|----------------------------|-------------------------------|---|--|
| DIRIGENTE | Contabile | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE | Tecnico | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE | Amministrativo | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| D | Funzionario contabile | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Ingegnere informatico | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Funzionario amministrativo | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Tecnico | 2 | Assunzione dall'esterno con riserva 30% interno | € 67.790,04 |
| D | Tecnico | 1 | Progressione verticale | €. 33.895,02 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 2.685,02 |
| D | Contabile | 2 | Progressione verticale | €. 67.790,00 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 5.370,00) |

| | | | | |
|---|--------------------|-------------------------|--|---|
| D | Amministrativo | 2 | Progressione verticale | € 67.790,00 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 5.370,00) |
| D | Tecnico | 1 | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 33.895,02 non incide su capacità assunzionale) |
| C | Polizia municipale | 5 | Assunzione dall'esterno | € 161.050,00 |
| A | Tecnico | 1 | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 26.319,82 non incide su capacità assunzionale) |
| TOTALE COMPLESSIVO | | SPAZI ASSUNZIONALI | | € 678.814,66 |
| Spesa effettiva € 522.764,58 | | | | |
| SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI UTILIZZABILI NEL 2020 € 1.129.857,38 | | | | |
| STABILIZZAZIONE EX ART. 20, COMMA 1, D.LGS. N. 75/2017 FINANZIATE CON RISORSE REGIONALI ART. 22, COMMA 3 DELLA L.R. 1/2019 | | | | |
| Istruttore Direttivo Cat D | Istruttore Cat C | Agente di Polizia Cat C | Esecutori di Locale Cat B | Operatori Cat A |
| 9 unità | 103 unità | 13 unità | 31 unità | 4 unità |

Rilevata la propria competenza generale e residuale in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

Ritenuta l'opportunità di procedere all'approvazione del piano del fabbisogno del personale 2020/2022, come riportato nell'allegato Documento e dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce allegato al DUP triennio 2020/2022, ai sensi dell'allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 (principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio);

Ritenuto, altresì, di provvedere che il Comune possa, ove ne ravvisi la necessità, procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

Evidenziato che la concreta programmazione di fabbisogno del personale resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio e che i predetti limiti potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di pronunciamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti o di modifiche imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale;

Evidenziato che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 dispone il divieto di assunzione di nuovo personale in caso di: mancata trasmissione dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione (art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001), in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e in presenza di una non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni;

Dato atto che sulla determinazione del fabbisogno di personale è prevista l'espressione del parere da parte del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'articolo 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002 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 riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate e che, come asserito dalla deliberazione n. 462/2015 della Corte dei Conti, sezione controllo per la Lombardia, in presenza di una deliberazione di programmazione del fabbisogno di personale, è obbligatorio acquisire preventivamente il parere dell'organo di revisione in merito alla compatibilità della programmazione in termini di risorse con quella finanziaria,

Dato atto che il Collegio dei Revisori, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, ha espresso parere favorevole in data 28/12/2019 (n. 34/2019 acquisita al prot. Gen. N. 83134 del 30/12/2019) ;

Preso atto che verrà data informazione sindacale rispetto ai contenuti del PTFP, in quanto il CCNL 21.5.2018 del comparto Funzioni Locali inserisce tra le materie oggetto di confronto, ex art. 5, comma 3, lettera c), "l'individuazione dei profili professionali", e l'art. 6, comma 5, prevede esplicitamente che sia oggetto di informazione all'organismo paritetico per l'innovazione (organismo introdotto dal nuovo CCNL), "gli andamenti occupazionali, anche di personale con rapporto di lavoro a tempo parziale";

Vista la deliberazione di G.C. n. 226 del 31/10/2019 "Designazione rappresentanti dell'Ente nell'ambito dell'Organismo Paritetico per l'Innovazione di cui all'articolo 6 del CCNL relativo al personale del Comparto Funzioni Locali triennio 2016/2018, sottoscritto in data 21 maggio 2018";

Visto l'O.R.EE.LL. vigente nella regione Sicilia;

Vista la L.R. n. 48/91;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Vista la L.R. n. 30/2000;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Visto l'O.R.EE.LL. della Regione Siciliana;

Visto l'art. 27 c. 2 della L.R. 17/3/2016 n. 3;

Vista la L.R. 27/2016;

Vista la L. 75/2017;

Vista la Circolare 3/2017 del Dipartimento Funzione Pubblica;

Visto il Decreto del 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione

Vista la L.R. 8 maggio 2018, n. 8

Vista la Circolare n. 16042 del 5/11/2018 della Regione Siciliana, Assessorato Autonomie Locali Funzione Pubblica,

Vista la L. 28/3/2019 n. 26 di conversione del D.L. 28/1/2019 n. 4

Vista la L.R. 22/2/2019 n. 1

PROPONE DI DELIBERARE

Per le motivazioni indicate in premessa che qui si intendono integralmente riportate, di:

- 1) DI CONFERMARE le procedure di stabilizzazioni già avviate nell'anno 2019 rettificata nel modo seguente preso atto dei mutamenti intervenuti nel personale medio- tempore

| STABILIZZAZIONE EX ART. 20, COMMA 1, D.LGS. N. 75/2017 FINANZIATE CON RISORSE REGIONALI ART. 22, COMMA 3 DELLA L.R. 1/2019 | | | | |
|---|------------------|--------------------------------|-----------------|-----------------|
| Istruttore Direttivo Cat D | Istruttore Cat C | Agente di Polizia Locale Cat C | Esecutori Cat B | Operatori Cat A |
| 9 unità | 103 unità | 13 unità | 31 unità | 4 unità |

- 2) Di aggiornare il piano di fabbisogno del personale 2020/2022 prevedendo le seguenti assunzioni nell'anno 2020 e, allo stato, nessuna assunzione negli anni successivi :

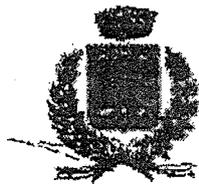
| PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2020/2022 | | | | |
|---|----------------------------|-------------------------------|---|--------------------|
| ASSUNZIONI ANNO 2020 | | | | |
| CATEGORIA | PROFILO | N. POSTI A TEMPO PIENO | MODALITA' DI COPERTURA | |
| DIRIGENTE | Contabile | 1 | Assunzione dall'estero | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE | Tecnico | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE | Amministrativo | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| D | Funzionario contabile | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Ingegnere informatico | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Funzionario amministrativo | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Tecnico | 2 | Assunzione dall'esterno con riserva 30% interno | € 67.790,04 |

| | | | | |
|---------------------------|--------------------|---------------------------|--|---|
| D | Tecnico | 1 | Progressione verticale | € 33.895,02 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 2.685,02 |
| D | Contabile | 2 | Progressione verticale | € 67.790,00 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 5.370,00) |
| D | Amministrativo | 2 | Progressione verticale | € 67.790,00 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 5.370,00) |
| D | Tecnico | 1 | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 33.895,02 non incide su capacità assunzionale) |
| C | Polizia municipale | 5 | Assunzione dall'esterno | € 161.050,00 |
| A | Tecnico | 1 | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 26.319,82 non incide su capacità assunzionale) |
| TOTALE COMPLESSIVO | | SPAZI ASSUNZIONALI | | € 678.814,66 |

- 3) DI DARE ATTO, che le procedure di assunzione sono subordinale a tutti gli adempimenti propedeutici alla definizione del programma triennale del fabbisogno del personale 2020/2022, così come esplicitate in premessa
- 4) DI APPROVARE il calcolo delle capacità assunzionali dell'Ente per il periodo 2020/2022 determinato con riferimento ai risparmi da cessazioni e ai vincoli normativi vigenti, con distinzione della quota di capacità assunzionale destinata al reclutamento ordinario dall'esterno e della quota destinata al reclutamento speciale, in applicazione della normativa vigente volta al superamento del precariato, prevedendo le ulteriori risorse necessarie a completare il processo di stabilizzazione per tutto il personale, a valere sulle risorse regionali, come previsto all'art. 20, c. 1 e 4 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 ed all'art. 26 c. 6 della L.R. 8 maggio 2018, n. 8, che non concorrono al calcolo della spesa del personale.
- 5) DI APPROVARE, approvare la dotazione organica dell'Ente, intesa quale strumento dinamico per definire la consistenza del personale in essere e dei fabbisogni programmati, dando atto che la consistenza finanziaria della stessa rientra nei limiti di spesa di personale previsti dall'art. 1, comma 557 della Legge 296/2006;
- 6) DI DARE ATTO la spesa derivante dalla programmazione complessiva rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima ;

- 7) DI RISERVARSI la facoltà di modificare in qualsiasi momento la programmazione alla luce, di eventuali nuove esigenze dell'Amministrazione Comunale dettate dalle necessità di coprire posti diversi da quelli programmati;
- 8) DI DARE MANDATO al Dirigente del Personale di provvedere ad ogni adempimento consequenziale, e in particolare all'avvio delle procedure di stabilizzazione, richiamando le premesse della stessa, e di trasmettere copia del presente provvedimento:
- al Collegio dei Revisori dei Conti per l'accertamento di cui all'art. 19 comma 8, legge 448/2001;
 - alle R.S.U. ed alle OO.SS. di Categoria firmatarie del C.C.N.L. per la relativa informazione

Procedutosi a separata votazione, per l'urgenza di provvedere in merito, con voti unanimi e favorevoli espressi in forma palese, la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile, al fine di procedere alla pubblicazione dell'avviso di selezione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 134 - comma 4 del D. Lgs. n.267 del 18/08/2000



Comune di Milazzo

Città Metropolitana di Messina

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 62 del 23/04/2020

Il 23 Aprile 2020 si è riunito il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Milazzo nelle persone dei Sigg.ri

- Dott. Ginevra Fabio Michele - Presidente
- Dott. Franco Amata - Componente
- Dott. Carmelo Marisca - Componente.

Il Collegio prende in esame la proposta di deliberazione della G.M., trasmessa in data odierna a mezzo pec, avente ad oggetto: "Approvazione del Piano delle assunzioni 2020/2022".

Il Collegio dei Revisori dei Conti, in merito alla proposta di Determinazione della Giunta Comunale, avente per oggetto "Piano delle assunzioni 2020/2022",

VISTO

- l'art.39, comma 1, legge 27/12/1997, n. 449 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il miglior 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 12/3/1999, n. 68 (categorie protette);

- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 estende il suddetto obbligo di programmazione triennale agli organi di vertice delle amministrazioni locali che sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, legge 28/12/2001, n.448 fa obbligo agli organi di revisione contabile, a decorrere dall'anno 2002, di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. 449/1997 e.s.m.i.;
- l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dal D.Lgs. 75/2017 stabilisce che la dotazione organica è la somma del personale in servizio e di quello di cui è programmata l'assunzione, nel rispetto delle capacità assunzionali;
- l'art. 1, comma 102 della L. 311/2004, stabilisce che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2 ed all'art. 70, comma 4 del D.Lgs. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco I allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 1, comma 537-quater della L. 296/2006 stabilisce che gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, stabilisce che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

DATO ATTO

- che il Comune di Milazzo ha dichiarato lo stato di dissesto finanziario con deliberazione consiliare n. 101 dell'8 novembre 2016 ed ha approvato, con deliberazione consiliare n. 13 del 28 febbraio 2018, il bilancio stabilmente riequilibrato riferito all'esercizio finanziario 2015;

- che con deliberazione della G.M. n. 193 del 15/11/2018 l'ente ha provveduto, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del d.lgs. n. 267/00, alla rideterminazione della dotazione organica nel rispetto del parametro medio dipendenti/popolazione di 1/146, fissato - per il triennio 2017/2019 - con Decreto del Ministero dell'Interno del 14.04.2017, per i comuni appartenenti alla fascia demografica (da 20.000 a 59.999 abitanti) - nella quale è ricompreso il Comune di Milazzo;

- che, a mente dell'art. 267 del d.lgs. n. 267/00, per la durata del risanamento, come definita dall'art. 265 del predetto decreto, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 non può essere variata in aumento;

- che, con Deliberazione n.110 del 15.10.2019 del Consiglio Comunale l'Ente ha approvato il Bilancio di Previsione 2018-2020 ed il D.U.R.

CONSIDERATO

- che il richiamato art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017:

1. ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione e pubblicate sulla GU n. 173 del 27/07/2018, si sostanzia ora in un valore finanziario che non può essere superiore alla spesa massima sostenibile calcolata in base alla vigente normativa. Detta spesa massima, per gli Enti Locali, è pari alla spesa di personale media sostenuta dall'ente nel triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296. Per gli enti in dissesto, inoltre, - stante il disposto di cui al richiamato art. 267 del d.lgs. n. 267/00 - deve ritenersi sussistente l'ulteriore limite dato dalla consistenza numerica della dotazione organica, così come rideterminata ex art 259 del citato d.lgs. n. 267/00, che non può essere variata in aumento per tutta la durata del risanamento;

2. ha previsto una nuova metodologia nella definizione dei piani di fabbisogno, finalizzata - in coerenza con la programmazione dell'ente complessivamente intesa e con le citate linee di indirizzo - ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e a perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

3. ha previsto, al comma 6, che le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'approvazione del piano dei fabbisogni di personale redatto in conformità alla nuova disciplina legislativa ed alle

relative Linee Guida emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, non possono assumere nuovo personale;

- che, anche sulla scorta dei fabbisogni segnalati dai Dirigenti dell'ente, risultano gravi carenze in tutte le categorie e profili professionali, con particolare riferimento alle figure di tecnici, contabili, agenti della polizia municipale, assistenti sociali e operatori comuni, e che conseguentemente non si rilevano situazioni di soprannumero.

- che l'art. 33 del D.L. 34/2019 (Decreto Crescita) ha introdotto importanti novità in materia di regole sulle assunzioni di personale, disponendo che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, previa adozione dei piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore ad un "valore soglia", la cui quantificazione è demandata a successivo decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, da emanare entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del decreto (quindi entro fine giugno 2019); tale "valore soglia" di virtuosità verrà definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative alle entrate correnti del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione; in sostanza, chi rispetterà il parametro finanziario potrà effettuare assunzioni non più in funzione delle cessazioni intervenute in precedenza, ma con il solo obbligo di rimanere nei rapporti citati;

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

VISTO

- il Verbale della Conferenza Stato città e Autonomie locali del 30.01.2020 che ha differito l'entrata in vigore del DL 34/2019 al 20 aprile 2020;

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'er' or similar, located in the bottom right corner of the page.

RICHIAMATA

la normativa tutt'ora vigente in materia di turnover assunzionale, in particolare:

- l'art. 3, comma 5 del D.L. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. 114/2014 e s.m.i., il quale prevede che:

1. a partire dall'anno 2018 è possibile procedere ad assunzioni a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

2. a decorrere dall'anno 2014, è 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente (da considerarsi dinamico rispetto all'anno delle previste assunzioni, come stabilito dalla delibera della Corte dei Conti Sezione Autonomie n. 28/2015);

DATO ATTO

che le disposizioni di cui alla L. 145/2018 (Legge di bilancio 2019) confermano che le capacità assunzionali sono fissate nel 100% dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente, oltre alla utilizzazione dei resti degli spazi per nuove assunzioni del triennio precedente, cioè per l'anno 2020 le capacità assunzionali del 2019 (resti delle cessazioni 2018), del 2018 (resti delle cessazioni 2017) e del 2017 (resti delle cessazioni 2016);

VISTI

- l'art. 14-bis del D.L. 4/2019 convertito con modificazione dalla L. 26/2019 che modifica l'art. 3, comma 5, quinto periodo, del D.L. 90/2014, contemplando l'ampliamento delle capacità assunzionali per il triennio 2019/2021 con l'utilizzazione dei resti degli spazi per nuove assunzioni del quinquennio precedente (anziché triennio), pertanto per l'anno 2020 le capacità assunzionali del 2019 (resti delle cessazioni 2018), del 2018 (resti delle cessazioni 2017), del 2017 (resti delle cessazioni 2016), del 2016 (resti delle cessazioni 2015) e del 2015 (resti delle cessazioni 2014);

- l'art. 3 comma 5 del d.l. 90/2014 che prevede che "La facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018": dal 2019,

5


pertanto, la percentuale della capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

- la L. 145/2018 (legge di bilancio 2019) art. 1 cc. 361-365 secondo cui è consentito lo scorrimento delle graduatorie ancora vigenti ma viene posto il limite che le graduatorie dei concorsi pubblici banditi successivamente al 01.01.2019 sono utilizzate esclusivamente per la copertura dei posti messi a concorso;

- la L. 26/2019 di conversione del D.L. 4/2019, già citata, in particolare art. 14 bis che consente le sostituzioni nel corso dell'anno e art. 14 ter che permette l'utilizzo delle graduatorie concorsuali approvate dopo il 01.01.2019 per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori;

- la L. 56/2019 art. 3 che introduce la possibilità di esonero dall'espletamento delle procedure di mobilità ex art. 30 per il triennio 2019/2021 preventivamente alle assunzioni;

- la Legge di conversione del Decreto sul reddito di cittadinanza e riforma delle pensioni, ha introdotto il comma 5-sexies al citato articolo 3 del D.L. 90/2014, e ha previsto che "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";

- la Legge 2 novembre 2019, n. 108, di conversione del D.L. 3 settembre 2019, n. 101 conferma che le graduatorie approvate a partire dal 1° gennaio 2019 saranno valide per i tre anni successivi alla data di approvazione;

- gli scorrimenti ancora possibili per assunzioni a tempo indeterminato riguardano le graduatorie approvate in esito a concorsi banditi entro il 1° gennaio 2019 ovvero, approvate in esito a concorsi banditi anche successivamente per i posti che si rendono disponibili entro i limiti di efficacia delle graduatorie stesse a causa della mancata costituzione o dell'avvenuta estinzione del rapporto di lavoro con i candidati vincitori (purché l'assunzione avvenga nei periodi di vigenza della graduatoria); per gli scorrimenti in favore degli ulteriori idonei, al fine di adempiere agli obblighi assunzionali di cui agli artt. 3 e 18 della legge 12 marzo 1999, n. 68; per gli scorrimenti in favore

degli ulteriori idonei, al fine di assumere il personale educativo degli enti locali; le nuove graduatorie per concorsi a tempo indeterminato possono essere scarse per assunzioni a tempo determinato.

RICHIAMATA

la normativa vigente in materia di vincoli assunzionali, in particolare:

- il DL 113/2015 convertito in L. 160/2016 che impone il divieto di assunzioni per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci e dei rendiconti e per l'invio dei dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, e abroga la disposizione di cui all'art. 1 c. 557 lett. a) della L. finanziaria del 2007, L. 296/2006, che imponeva il contenimento del rapporto tra spese di personale e spese correnti rispetto alla media del triennio 2011/2013;

- il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica di cui all'art. 1 commi da 707 a 734 e 762 della legge di stabilità per l'anno 2016 n. 208/2015, mediante il conseguimento di un saldo non negativo, in termini di competenza, tra le spese finali e le entrate finali di Bilancio (pareggio di bilancio), a decorrere dall'anno 2016;

- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato nonché il termine di trenta giorni, dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);

- l'effettuazione di "nuove assunzioni" per il personale non dirigenziale, a tempo indeterminato, nel limite del 100% (limite di assunzione di un contingente di personale corrispondente ad una spesa pari al 100% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente);

- la L. 145/2018 c. 823 che impone l'obbligo di invio al MEF della certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio;

- il D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017, che impone il piano triennale del fabbisogno di personale (art. 6);

- l'art. 33, D. Lgs. n. 165/2011, così come integrato dall'art. 50, comma 1, D. Lgs. 150/2009 e come riscritto dall'art. 16, L. n. 183/2011 (c.d. Legge di stabilità 2012) in tema di mobilità e di collocamento in disponibilità dei dipendenti pubblici, prevede che le pubbliche amministrazioni, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, D. Lgs. 165/2011, in situazioni

di soprannumero di personale, rilevino le eccedenze di personale, secondo le procedure previste dalla medesima norma: questa disposizione impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale e dei dirigenti e impegna i dirigenti ad attivare tale procedura per il proprio Settore e sanziona le amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo;

- il D.Lgs. 198/2006 art. 48 c. 1 che dispone l'approvazione del piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità;

- il D.Lgs. 150/2009 art. 10 c. 5 e il D.Lgs. 267/2000 art. 169 c. 3bis che impongono l'adozione del piano delle performance, per gli enti locali unificati nel PEG;

- il DL 66/2014 art. 27 che dispone l'attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

CONSIDERATO

- che i dirigenti dell'Ente hanno effettuato la rilevazione dei fabbisogni e la ricognizione di eventuali situazioni di soprannumero o eccedenze di personale e che la stessa è risultata negativa;

- che sono insussistenti le eccedenze di personale valutate alla luce della situazione finanziaria dell'Ente, tenuto conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi;

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali e che i processi di riorganizzazione ed ottimizzazione già attuati (anche a fronte di una costante ed imposta riduzione del personale) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;

- che la situazione dell'organico dirigenziale ha registrato, dal 2008 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di dirigenti in servizio a tempo indeterminato;

- che la ricognizione dei fabbisogni è stata effettuata previa mappatura delle competenze interne, come suggerito dalle citate Linee di Indirizzo, per verificare la possibilità di riconversione, anche attraverso procedure di mobilità interna, delle risorse umane presenti, nell'ottica di un generale recupero di efficienza;

- che l'amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

1. l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. 26 e s.m.i.;
2. l'Ente non presenta situazioni di esuberi/eccedenza di personale come dichiarato dai dirigenti nelle note attestanti l'assenza di esuberi/eccedenza di personale e, pertanto, non sussiste il vincolo di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della legge 183/2011;
3. la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e rilevato che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001;

VISTA

la legge di conversione 28 febbraio 2020, n. 8, recante "Disposizioni urgenti in materia di proroga di termini legislativi, di organizzazione delle pubbliche amministrazioni, nonché di innovazione tecnologica, di conversione del Decreto Milleproroghe (D.L. n. 162/2019) è stato inserito, che ha inserito all'art. 1 comma 1 ter, la proroga della norma riguardante le progressioni di carriera ovvero la possibilità per le amministrazioni di destinare fino 30% dei posti previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per categoria giuridica che potrà essere utilizzata fino al 31 dicembre 2022;

DATO ATTO

- che ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013, calcolata al netto delle componenti escluse, risulta essere la seguente:

| Spesa 2011 | Spesa 2012 | Spesa 2013 | Spesa media |
|----------------|----------------|----------------|----------------|
| € 9.905.417,00 | € 9.311.655,00 | € 9.016.490,00 | € 8.411.187,33 |

- il Comune di Milazzo ha rispettato il parametro di cui al comma 557 - quater dell'art. 1 della L. n. 296/2006, in quanto ha registrato nel 2019 una spesa, calcolata al netto delle componenti escluse, inferiore a quella media sostenuta nel triennio 2011/2013;

RITENUTO

- di confermare la deliberazione G.C. n. 214 del 24.12.2019 con la quale è stato approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale 2019/2021;

- di apportare i sottoelencati correttivi a invarianza di spesa, prendendo atto dei mutamenti intervenuti nel personale nel *medio tempore* e di quanto previsto ai fini delle progressioni verticali nel Decreto Mille proroghe sopra richiamato

| PIANO TRIENNALE FABBESOGNO PERSONALE 2020/2022 | | | | |
|--|----------------------------|------------------------|--|--|
| ASSUNZIONI ANNO 2020 | | | | |
| CATEGORIA | PROFILO | N. POSTI A TEMPO PIENO | MODALITA' DI COPERTURA | COSTO |
| DIRIGENTE | Contabile | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE | Tecnico | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| DIRIGENTE | Amministrativo | 1 | Assunzione dall'esterno | € 59.604,82 |
| D | Funzionario contabile | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Ingegnere informatico | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Funzionario amministrativo | 1 | Assunzione dall'esterno | € 33.895,02 |
| D | Tecnico | 2 | Assunzione dall'esterno con riserva 30% interno | € 67.790,04 |
| D | Tecnico | 1 | Progressione verticale | € 33.895,02 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 2.685,02) |
| D | Contabile | 2 | Progressione verticale | € 67.790,00 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 5.370,00) |
| D | Amministrativo | 2 | Progressione verticale | € 67.790,00 (assorbe capacità assunzionale ma il costo effettivo è pari a € 5.370,00) |
| D | Tecnico | 1 | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 33.895,02 (non incide su capacità assunzionale) |
| C | Polizia municipale | 5 | Assunzione dall'esterno | € 161.050,00 |

| | | | | |
|---|------------------|--------------------------------|--|--|
| A | Tecnico | 1 | Assunzione categoria protetta ai sensi della L. n. 68/99 | € 26.319,82 (non incide su capacità assunzionale) |
| TOTALE COMPLESSIVO | | SPAZI ASSUNZIONALI | | € 678.814,66 |
| Spesa effettiva € 522.764,58 | | | | |
| SPAZI ASSUNZIONALI UTILIZZABILI UTILIZZABILI NEL 2020 | | | | € 1.129.857,38 |
| STABILIZZAZIONE EX ART. 20, COMMA 1, D.LGS. N. 75/2017 FINANZIATE CON RISORSE REGIONALI ART. 22, COMMA 3 DELLA L.R. 1/2019 | | | | |
| Istruttore Direttivo Cat D | Istruttore Cat C | Agente di Polizia Locale Cat C | Esecutori Cat B | Operatori Cat A |
| 9 unità | 103 unità | 13 unità | 31 unità | 4 unità |

RILEVATA

la competenza generale e residuale dell'Ente in base al combinato disposto degli artt. 42 e 48, commi 2 e 3, del TUEL, e dato atto che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

RITENUTO

- che l'Ente ha manifestato la volontà di approvare il piano del fabbisogno del personale 2020/2022, come riportato nell'allegato Documento e dato atto che il piano triennale del fabbisogno di personale costituisce allegato al DUP triennio 2020/2022, ai sensi dell'allegato n. 4/1 al D.Lgs. 118/2011 (principio contabile applicato concernente la programmazione di bilancio);
- che il Comune possa, ove ne ravvisi la necessità, a procedere anche ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, nel rispetto della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001) e di contenimento della spesa del personale;

EVIDENZIATO

- che la concreta programmazione di fabbisogno del personale resta assoggettata alle effettive disponibilità di Bilancio e che i predetti limiti potranno essere oggetto di modifiche e/o integrazioni a seguito di pronunciamenti della Sezione Autonomie della Corte dei Conti o di modifiche imposte dalla normativa di volta in volta vigente in materia di contenimento della spesa di personale;
- che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 dispone il divieto di assunzione di nuovo personale in caso di mancata trasmissione dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione (art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001), in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e in presenza di una non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni;

DATO ATTO

che:

- tale spesa risulta inferiore a quella degli ultimi tre anni ed è quindi già finanziata nell'ambito del Bilancio di Previsione autorizzatorio 2018/2020, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 110 del 15.10.2019, a conferma della sua sostenibilità a regime;
- il presente piano triennale del fabbisogno del personale dovrà aggiornarsi con cadenza annuale - ai sensi dell'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001, così come novellato dal d.lgs. n. 75/2017;

VISTI

- i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile dell'atto rilasciato il 20.04.2020 dal Dirigente del II° Settore F.F. "Servizi Finanziari".

Tutto ciò premesso, il Collegio dei Revisori dei Conti

ESPRIME

per quanto di sua competenza, **PARERE FAVOREVOLE** sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente per oggetto : "Programma triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022".

Il Collegio dei Revisori dei Conti

INVITA

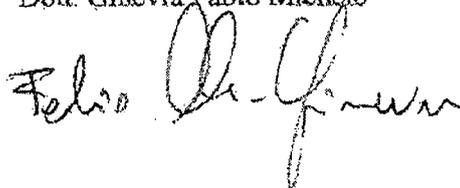
L'Ente a comunicare la deliberazione della Giunta Comunale, non appena approvata, ai Capi Settore, alle R.S.U. ed alle OO.SS. di comparto.

Si dispone la trasmissione del presente verbale al Sindaco, al Segretario Generale e al Dirigente del II° Settore.

Il Collegio dei Revisori dei Conti

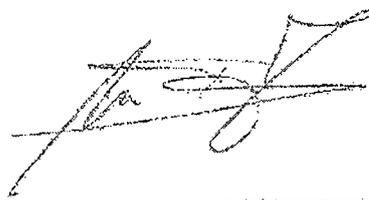
Il Presidente

Dott. Ginevra Fabio Michele



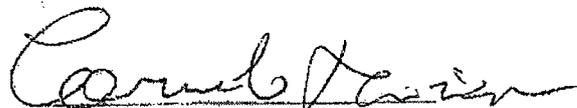
Il Componente

Dott. Francesco Amata



Il Componente

Dott. Carmelo Marisca



PARERE SULLA REGOLARITA' TECNICA DELL'ATTO
(Artt. 49, comma 1 e 147 bis del D.Lgs 267/2000)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 28 APR 2020

IL DIRIGENTE f.f. del 2° Settore
Dott.ssa Andreina Mazzù

PARERE SULLA REGOLARITA' CONTABILE

(ai sensi dell' art. 147 bis, comma 1
del D.Lgs n° 267 del 18/08/2000 e ss.mm.ii.)

Si esprime parere favorevole

Milazzo, li 28 APR 2020

Il Dirigente f.f. del 2° Settore
Dott.ssa Andreina Mazzù

Il presente verbale, salvo ulteriore lettura e approvazione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 186 dell'ordinamento amministrativo degli Enti Locali nella Regione Siciliana approvato con legge regionale 15 Marzo 1963 n°16, viene sottoscritto come segue:

L'Assessore Anziano
[Signature]

IL PRESIDENTE
[Signature]

Il Segretario Generale
[Signature]

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione dell'addetto all'albo

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n°44 e successive modifiche ed integrazioni (L.R. 28 Dicembre 2004 n°17 art. 127 comma 21)

è stata affissa all'albo pretorio comunale il 29/04/2020 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1);

Dalla Residenza Comunale, li _____

L'addetto all'albo

Il Segretario Generale

Il Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 Dicembre 1991, n. 44 e successive modifiche ed integrazioni

E DIVENUTA ESECUTIVA

- il giorno _____, per decorso del termine di 10 (dieci) giorni dalla sua pubblicazione (art. 12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).
- il giorno della sua adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, comma 1, della L.R. 03.12.1991, n.44).

Dalla Residenza Comunale, li _____

Il Segretario Generale

| | |
|---|---|
| La presente deliberazione è copia conforme all'originale. Milazzo, li _____ Il Segretario Generale _____ | La presente deliberazione esecutiva è stata oggi trasmessa al Dipartimento _____ Milazzo, li _____ Il Responsabile dell'U.O. _____ |
|---|---|