



# COMUNE DI MELILLI

Provincia di Siracusa

Ufficio: COMUNE DI MELILLI

Assessorato:

**PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE DEL 09-04-2020 N.113**

**Oggetto:PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 E RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA APPROVATI CON DELIBERA DI G.M. N. 214 DEL 19/11/2019. MODIFICA ED INTEGRAZIONE**

**PARERE:** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

*Favorable*

Il Responsabile del servizio interessato  
CASTRO NATALINA

**PARERE:** IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

*Favorable*

Il Responsabile del servizio interessato  
MARCHICA ENZA



## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

La Responsabile del I<sup>o</sup> Settore, Dott.ssa Natalina Castro, avanza alla Giunta Municipale la seguente proposta di deliberazione, avente oggetto:

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020-2022 E RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA APPROVATI CON DELIBERA DI G.M. N. 214 DEL 19/11/2019. MODIFICA ED INTEGRAZIONE.**

### PREMESSO:

- che l'organizzazione della struttura dei servizi dell'Ente nonché l'organizzazione interna del personale dipendente deve essere del tutto funzionale al perseguimento dei programmi-piani politici di ogni Amministrazione comunale, al fine di interpretare al meglio le sfide e i progetti che di volta in volta vengono proposti;
- che per rendere particolarmente efficace, efficiente ed economica l'azione amministrativa è necessaria un'organizzazione interna e una distribuzione ottimale delle risorse umane nelle diverse Aree e Settori, adeguata alle esigenze operative e strategiche di ciascuna Amministrazione Comunale;

VISTI i commi 1, 2 e 3 dell'art. 6 "Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale" del D.Lgs. 165 del 30 marzo 2001 e ss.mm.ii. , che testualmente recitano:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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.

### VISTI:

- l'art. 89, comma 5, del D.lgs 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 91 del medesimo D. Lgs. 267/2000 il quale stabilisce che gli Enti Locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e che gli organi di vertice sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;

- gli artt. 2-4 e 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017, secondo i quali le Amministrazioni pubbliche definiscono, mediante atti organizzativi, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, determinano le dotazioni organiche complessive, esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

VISTI altresì:

- l'art. 35, comma 4, del medesimo D.Lgs. 165 del 2001, che dispone testualmente *"...Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4..."*;

- l'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n° 448 il quale stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

ATTESE le nuove disposizioni introdotte col D.lgs. 75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.Lgs. 165/2001 che qui di seguito si richiamano:

- obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;

- rispetto di tre vincoli finanziari (art. 6 commi 2 e 3):

1. gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;
2. divieto di superamento della spesa per il personale in servizio;
3. obbligo di rispetto del tetto del "potenziale limite finanziario" della dotazione organica in essere (cioè degli oneri che l'Ente sosterebbe se tutti i posti previsti nel succitato documento fossero coperti);

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

- previsione dell'obbligo per ciascuna amministrazione pubblica di comunicare, secondo le modalità definite dall'articolo 60, le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali, che vengono resi tempestivamente disponibili, al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani dovrà essere effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni (art. 6 ter c. 5);

DATO ATTO che:

- sul portale della Funzione Pubblica sono state pubblicate le Linee di indirizzo volte ad orientare le Amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei propri piani dei fabbisogni di personale, secondo le previsioni degli artt. 6 e 6 ter del d.lgs. 165/2001, come novellati dall'articolo 4 del d.lgs. 75/2017 e che le stesse sono state registrate alla Corte dei Conti il 09/07/2018 e pubblicate sulla G.U. - Serie generale n.173 del 27/07/2018;

-le Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme vigenti;

-nella disciplina previgente il termine dotazione organica rappresenta il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi dell'amministrazione mentre nella nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

-il predetto piano, da adottare annualmente e che si sviluppa in prospettiva triennale, deve fondarsi su una complessiva analisi del reale fabbisogno professionale sia sul piano quantitativo che qualitativo e deve essere definito in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

-secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

ATTESO che, ai sensi dell'art. 10 del Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con atto deliberativo di G.M. n. 94/2000 e ss.mm.ii., "l'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta Municipale";

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 157 del 10/08/2017 modificata con successivi atti deliberativi della Giunta Municipale n. 178 del 31/08/2017, n. 199 del 27/09/2017, 32 del 13/02/2018, 46 del 09/03/2018, 215 del 14/09/2018, 282 del 30/10/2018, 76 del 29/05/2019 modificata ed integrata dalla G.M. n.113 del 24/07/2019 e 181 del 10/10/2019, con i quali questa Amministrazione Comunale ha avviato un procedura di riorganizzazione della funzionalità dei servizi, attraverso la definizione di un nuovo organigramma e funzionigramma, così come indicato nei prospetti ivi allegati, in relazione alle esigenze organizzative/funzionali;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 205 del 08/09/2018, così come modificata dalla G.M. n. 242/2018, di modifica alla Dotazione Organica, rideterminata con atto di G.M. n. 78 del 13/04/2016 e modificata con deliberazione di G.M. n. 57 del 26/03/2018;

RICHIAMATA la precedente deliberazione di Giunta Municipale n. 214 del 19/11/2019, con la quale l'ente ha proceduto alla verifica della sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale di cui all'art. 33 del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. avviata per l'anno 2020 ed ha provveduto ad approvare il Programma Triennale di fabbisogno di personale 2020/2022 e a rimodulare la consistenza della Dotazione Organica in ragione del personale in servizio e dei posti vacanti previsti e da ricoprire, sulla scorta delle indicazioni dell'Amministrazione;

VERIFICATO che, per poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, occorre innanzitutto verificare il rispetto dei seguenti requisiti:

a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);

d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), che per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);

e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 - enti soggetti al patto nel 2015 - della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L.n. 208/2015);

f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009(BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; (il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi giusti art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, D.Lgs. n. 113/2016);

g) aver rispettato gli obiettivi di saldo non negativo nell'anno 2017, accertato ai sensi dell'art. 1, commi 477 e 478, della L.n. 232/2016 (art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018; per la disapplicazione delle sanzioni si veda l'art. 1, commi da 827 a 830, della L.n. 145/2018);

h) con riferimento al saldo non negativo dell'anno 2018, aver inviato al Ministero dell'Economia e delle Finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, entro il 31/03/2019 la certificazione del rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio (art. 1, comma 470, L. n. 232/2016; art. 1, comma 823, della L. n. 145/2018);

i) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza, dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 185/2008; (tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento);

VISTO l'art. 1 comma 557 -quater della L. 296/2006 così come introdotto dall'art. 3 comma 5 bis, del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito con modificazioni nella legge 11/08/2014, n. 114, che dispone relativamente al contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della citata disposizione;

CONSIDERATO che il "decreto crescita" (D.L. 28/01/2019, n. 34 convertito con la Legge 28/03/2019 n. 26) all'articolo 33 lega la capacità assunzionale dei comuni non più a percentuali del costo del personale cessato anni precedenti, ma ad un valore standard (da definire) di sostenibilità finanziaria delle assunzioni;

CHE stabilisce che i comuni possono assumere sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CHE le assunzioni, comunque, saranno consentite a condizione:

- a) che vi sia coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale;
- b) fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

CHE pertanto, mantenendo il complesso della spesa di personale al di sotto di una certa soglia del rapporto tra detta spesa ed i primi tre titoli delle entrate, i comuni potranno disporre sempre della capacità di assumere slegata da fattori imposti casualmente dall'alto, come appunto il costo delle cessazioni di anni precedenti; viene devoluta dunque, all'indirizzo programmatico di ciascun comune la volontà di decidere nella sostanza il volume di spesa da destinare alle assunzioni, agendo o sulla riduzione della spesa complessiva del personale, oppure sull'incremento delle entrate dei primi tre titoli;

RILEVATO che il "decreto crescita" rimette ad un 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 adottare entro il termine - ordinatorio - di 60 giorni dalla data di entrata in vigore del d.l.) il compito di individuare:

1. le fasce demografiche,
2. i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica,

3. le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

VISTO lo schema di decreto, su cui era stato trovato l'accordo in Conferenza Stato-Città dell'11 dicembre 2019;

VISTA la Legge 27 dicembre 2019, n. 160 (c.d. legge di bilancio 2020) che in particolare all'art. 1, comma 853, modifica il comma 2 dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 ed introduce una nuova fascia di comuni, c.d. intermedia, nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti riguardante gli enti virtuosi e quelli non virtuosi; gli enti locali inseriti in questa fascia non sono obbligati a ridurre il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, ma non possono incrementare la propria spesa per il personale rispetto a quella dell'ultimo rendiconto di gestione approvato;

RILEVATO che tali misure non sono ancora operative, fino all'emanazione del decreto attuativo;

VISTO E RICHIAMATO l'art. 14 bis "Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali" del D.L. 4/2019 convertito con modificazioni in L. n. 26 del 28/03/2019, che testualmente prevede:

-1. All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 5, quinto periodo, le parole: "tre anni" sono sostituite dalle seguenti: "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente";

b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: "

5-sexies. 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.

-3. Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.";

CONSIDERATO che a partire dal 2019 ha riacquisito piena efficacia la disciplina contenuta nell'art. 3, comma 5, del D.L. 90/2014; pertanto per tutti gli Enti locali è possibile avere capacità assunzionali pari al 100% della spesa del personale cessato nell'anno precedente;

CHE, altresì, la novità più importante introdotta dall'art. 14bis del D. L. 4/2019 è quella che consente, nel triennio 2019-2021, di effettuare le sostituzioni del personale che cessa dal servizio nel medesimo anno in cui si verificano le cessazioni e dunque non sarà più necessario, come previsto dalla disciplina ordinaria, attendere l'anno successivo, fermo restando che le assunzioni potranno essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

RILEVATO, per quanto sopra, che per il piano delle assunzioni dall'anno 2019 e per le successive annualità 2020 e 2021 è possibile inserire le sostituzioni del personale che cessa dal servizio per pensionamento ordinario o per adesione a quota 100 nel medesimo anno;

CHE è inoltre possibile recuperare le facoltà assunzionali non utilizzate nei cinque anni precedenti; di conseguenza nel 2020 si potranno cumulare insieme i c.d. "resti" delle quote assunzionali degli anni dal 2015 al 2019;

VISTI:

-la legge 190 del 23/12/2014 "Legge di Stabilità per l'anno 2015", che dispone in ordine alla ricollocazione del personale di Area Vasta;

- i CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018;

PRESO ATTO, altresì, che come chiarito in sede nomofilattica dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, nel parere n. 26/2015/QMIG, il budget del 2015 e 2016 (calcolato sui cessati 2014 e 2015) è vincolato al riassorbimento del personale soprannumerario delle sopresse province, ai sensi dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014, i cui effetti permangono nell'ordinamento regionale in base a quanto disposto dall'art. 2, comma 2, della l.r. 27/2016;

CHE detto vincolo in Sicilia è tuttora vigente, atteso che l'adempimento previsto dalla L.R. n. 27/2016 non è stato ancora effettuato da parte della Regione Sicilia;

DATO ATTO che l'art. 16 del D.L. 113/2016, convertito dalla legge 7/8/2016, n.160, con il comma 1 ha abrogato l'ulteriore vincolo di riduzione progressiva dell'incidenza della spesa di personale (calcolata al lordo: cfr. Corte Conti, sez. riunite di controllo n. 27/2011) rispetto all'aggregato della spesa corrente, introdotto dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 28/2015, e confermato dalla successiva deliberazione n. 16/2016, mentre con il comma 1-quater, ha stabilito che *"sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma [ id est: quelle relative alle assunzioni con forme di lavoro flessibile, ex art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010] le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, comma 1 del Tuel"*;

DATO ATTO che per garantire la funzionalità dei servizi ed uffici, anche a seguito delle richieste di collocamento a riposo a domanda, per quota 100 inoltrate all'Ente, è necessario procedere alla modifica ed integrazione del piano triennale dei fabbisogni di personale adottato per il triennio 2020/2022, allegato al D.U.P., tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quello cessati o in cessazione e di quelli previsti in assunzione;

CHE tale adempimento, da intendersi come necessario per l'eventuale assunzione di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, deve tendere all'ottimale distribuzione delle risorse umane, anche attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;

CHE il Comune di Melilli è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

DATO ATTO che:

a) sul piano dei presupposti organizzativi:

- il Comune ha provveduto alla rideterminazione della dotazione organica giusta G.M. n.78 del 13/04/2016 e successive G.M. nn. 57 del 26/03/2018, 205 dell'08/09/2018, 242 del 28/09/2018, 214 del 19/11/2019 e come col presente atto di rimodulazione ed adeguamento (cfr. art. 6, comma 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.);
- il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale per l'anno 2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 del D. lgs. 165/2001 e s.m.i., non rilevando situazione di eccedenza né di soprannumero, come si dà atto con la deliberazione di G.M. n. 214 del 19/11/2019;
- il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del d.lgs. 198/2006, triennio 2020/2022, giusta deliberazione della G.M. n. 141 del 03/09/2019;
- il Comune ha attivato regolarmente ed implementa la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);
- il Comune per l'anno 2019 ha approvato il piano della performance ed il PEG con G.M. n. 77 del 29/05/2019 e G.M. n.116 del 05/08/2019 di modifica (art. 10 del d.lgs. 150/2009), il bilancio di previsione 2019/2021 con C.C. n. 25 del 18/04/2019,
- il Comune ha approvato il rendiconto di gestione 2018 (artt. 162 e 169 Tuel), giusta deliberazione di C.C. n. 29 del 30/07/2019;
- il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di G.M. n. 134 del 27/08/2019 in ordine al bilancio consolidato;
- il Comune di Melilli ha adottato la deliberazione di C.C. n. 64 del 19/12/2019 di approvazione del bilancio preventivo 2020/2022;

b) sul piano dei vincoli finanziari:

- il Comune ha rispettato il pareggio di bilancio 2017, comunicando i relativi dati al MEF in data 28/03/2018 ed il pareggio di bilancio 2018, comunicando i relativi dati al MEF in data 25/03/2019, attraverso la procedura di monitoraggio annuale ( art. 1, comma 723 della legge n. 208/2015);
- per il Comune, a decorrere dall'anno 2019, cessa di avere applicazione il rispetto dell'obiettivo di saldo, vincolo per come declinato dalla legge n. 232/2016, così come disposto dall'art. 1, co. 823, della legge di bilancio 2019 (L. 30 dicembre 2018, n. 145);
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;



-la spesa di personale nell'anno 2017, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2017, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.849.525,30;

-la spesa di personale nell'anno 2018, secondo i dati di consuntivo, è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013, determinato ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006 e s.m.i. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3, comma 5-bis del d.l. 90/2014), risultando tale dato medio pari ad € 3.899.650,96 e la spesa di personale del 2018, al netto delle componenti escluse, pari ad € 3.674.804,29;

-i dati previsionali del Bilancio di previsione dell'anno 2019 e del triennio 2020/2022 della spesa di personale in chiave prospettica, evidenziano il rispetto del valore medio di spesa del medesimo triennio (cfr. Corte dei Conti, Sezione delle autonomie, deliberazione 24/2014 del 6.10.2014);

RILEVATO che ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019 n. 56, a decorrere dal 07/07/2019 data di entrata in vigore della legge, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria esterna);

CHE invece, giusto art. 3, comma 9, della medesima Legge n. 56/2019, che modifica gli artt. 34 e 34-bis del D.lgs. 165/2001, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001, ma sono ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

RILEVATO ancora che permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi, mentre sono escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19, comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;

RILEVATO che l'art. 1, comma 148 della legge n.160/2019 (legge di bilancio 2020) ha abrogato i commi da 361 a 362-ter e il comma 365 della legge 30 dicembre 2018, n. 145; che pertanto l'abrogazione di tale disposizione consente alle p.a. di potere scorrere le proprie graduatorie;

CHE altresì il comma 149, dell'art. 1 della legge di bilancio 2020 ha modificato all'art. 35, comma 5 ter del decreto lgs. 165/2001, sostituendo le parole da "tre anni dalla data di pubblicazione" con le parole "due anni dalla data di approvazione" e dunque stabilendo che le graduatorie hanno una validità ordinaria di 2( due) anni e non più 3 (tre), decorrenti dalla data di approvazione;

CHE, infine, con norma non derogabile dai contratti collettivi è previsto per i vincitori di concorso l'obbligo di permanenza nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni; (art. 14 bis comma 1 D.L. 4/2019 convertito in L. 26/2019 che introduce il comma 5-septies all'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito con L. 114/2014);

RITENUTO, per quanto sopra, definire, come di seguito riportato, le capacità assunzionali dell'Ente per ciascuna delle annualità del triennio 2020-2022:

- per l'anno 2020: della spesa dei cessati dell'anno 2019, della spesa prevista per le cessazioni dell'anno 2020 e dei resti assunzionali del 2015, derivanti da cessazioni del 2014, del 2016 derivanti da cessazioni del 2015, del 2017 derivanti da cessazioni 2016, del 2018 derivanti da cessazioni 2017, del 2019 derivanti da cessazioni 2018;

-per l'anno 2021: della spesa dei cessati dell'anno 2020, della spesa prevista per le cessazioni dell'anno 2021 e dei resti assunzionali del 2016 derivanti da cessazioni del 2015, del 2017 derivanti da cessazioni 2016, del 2018 derivanti da cessazioni 2017, del 2019 derivanti da cessazioni 2018, del 2020 derivanti da cessazioni 2019;

-per l'anno 2022, della spesa dei cessati dell'anno 2021 e dei resti assunzionali del 2017 derivanti da cessazioni 2016, del 2018 derivanti da cessazioni 2017, del 2019 derivanti da cessazioni 2018, del 2020 derivanti da cessazioni 2019, del 2021 derivanti da cessazioni 2020;

RILEVATO che nell'anno 2014 vi sono state le seguenti cessazioni di personale dipendente di ruolo, valide per il calcolo del budget assunzionale 2015:

- Sig.ra Romano Anna – Cat. C – C2 – data cessazione 31/05/2014, a domanda;
- Sig. Marra Francesco – Cat. C – C2 – data cessazione 31/12/2014, per limiti di età;
- Sig. Scatà Sebastiano – Cat. C – C2 – data cessazione 30/10/2014, per mobilità volontaria;

VISTO CHE nell'anno 2015 è stata registrata la seguente cessazione di personale dipendente di ruolo, valida per il calcolo del budget assunzionale 2016:

- Sig.ra Pitruzzello Concetta – Cat. D – D2 – data cessazione 31/05/2015, per limiti di età;

CHE nell'anno 2016 è stata registrata la seguente cessazione di personale dipendente di ruolo, valida per il calcolo del budget assunzionale 2017:

- Sig. Catalano Ivan – Cat. C – C1 - data cessazione 30/09/2016, per inabilità assoluta e permanente art.2 L. 335/95;

CHE, altresì, nell'anno 2016 vi sono state altre cessazioni di personale dipendente di ruolo, disposte a seguito provvedimento di risoluzione unilaterale del rapporto di lavoro ai sensi dell'art.72, comma 11 del D.L. 112/2008 per eccedenza di personale dichiarata per ragioni funzionali e conseguente collocamento a riposo d'ufficio ai sensi dell'art. 2, comma 3, del D.L.101/2013 convertito in L. 125/2013, non valide per il calcolo del budget assunzionale 2017 bensì per i successivi anni 2018, 2019 e 2020 nei quali ciascuno avrebbe, in ragione della vigente normativa previdenziale, maturato il diritto al collocamento a riposo:

- Sig. Cannamela Francesco – Cat. D3 – D4 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/08/2018 ) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2018;
- Sig.ra Riggio Teresa – Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/12/2018) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2018;
- Sig.ra Saraceno Felicia – Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 30/06/2019) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2019;
- Sig. Tuccio Giovanni – Cat. A – A5 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/01/2020) cessazione valida per il budget assunzionale dell'anno 2020;

APPURATO che questo Comune nell'anno 2017 ha rilevato la cessazione di personale di ruolo, valida per il calcolo del budget assunzionale 2018, come di seguito indicato:

- Sig. Netti Michele – Cat. D – D2 - data cessazione 31/08/2017, a seguito richiesta interruzione del rapporto di lavoro, con decorrenza dall'01/09/2017, per la stipula di un contratto a tempo indeterminato con altra p.a. , con diritto alla conservazione del posto per anni uno;

RILEVATO che nell'anno 2018 questo Ente ha registrato le seguenti cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2019:

- Sig.ra Giaquinta Giovanna, Cat. A – A1 - data cessazione 28/02/2018, per limiti di età;
- Sig. Coco Vincenzo, Cat. C – C1 - data cessazione 30/04/2018, per limiti di età;
- Sig. Bruno Vittorio, Cat. A – A1 - data cessazione 31/05/2018, per limiti di età;
- Sig. Cannamela Francesco – Cat. D3 – D4 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/08/2018 ) ;
- Sig.ra Riggio Teresa – Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/12/2018) ;
- Sig. Orecchia Giuseppe, Cat. B3 – B5 - data cessazione 31/12/2018, per limiti di servizio;

RILEVATO, altresì, che per l'anno 2019 sono state rilevate le seguenti cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2019 e 2020:

- Sig.ra Saraceno Felicia – Cat. D – D2 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 30/06/2019);
- Sig. Salafia Alessandro – Cat. C – C1 - data cessazione 31/03/2019, per dimissioni volontarie a seguito assunzione presso altro Ente Locale, con diritto alla conservazione del posto per anni

uno;

- Sig.ra Nicolosi Rosa – Cat. C – C5 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig. Lo Giudice Sebastiano - Cat. C – C3 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig. Cavaliere Concetto – Cat. B – B6 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig.ra Confalonieri Serena – Cat. C – C4 - data cessazione 31/07/2019, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig. Ballatore Sebastiano – Cat. C – C3 – data cessazione 31/08/2019, a domanda;
- Sig. Di Mauro Nicolò – Cat. A – A5 – data cessazione 31/08/2019, a domanda-lavoratore precoce;
- Sig.ra Filippone Brigida - Cat. B – B1 – p.t. al 86,11% , data cessazione 31/10/2019, limiti di età;
- Sig.ra Stella Maria - Cat. C – C4 - data cessazione prevista per il 30/11/2019, limiti di età;
- Sig.ra Vinci Giuseppa – Cat. D – D2 – data cessazione prevista per il 31/12/2019, a domanda;

RILEVATO, che per l'anno 2020 si prevedono le seguenti cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2020 e 2021:

- Sig. Tuccio Giovanni – Cat. A – A5 - data cessazione 31/10/2016 - (data utile al collocamento a riposo per limiti di età 31/01/2020);
- Sig.ra Saraceno Felicia Maria - Cat. C – C4 - data cessazione prevista per il 31/03/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig.ra Gulino Lucia - Cat. C – C2 - data cessazione prevista per il 30/04/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig.ra Passanisi Giuseppa – Cat. C – C3 – data cessazione prevista per il 30/04/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;
- Sig.ra Iraci Rosaria – Cat. C – C4 – data cessazione prevista per il 31/05/2020, giusta domanda di pensione anticipata – Quota 100, incamerata agli atti;

RILEVATO, infine, che per l'anno 2021 e per il 2022 non si rilevano cessazioni di personale di ruolo, valide per il calcolo del budget 2021 e 2022;

DATO ATTO che i budget assunzionali sono calcolati tenendo conto che per le cessazioni in corso d'anno la quota percentuale da poter reintegrare è determinata con riferimento all'intero anno e non solamente sulla spesa effettivamente sostenuta, come ha chiarito la Corte dei Conti, sezione di controllo della Lombardia con deliberazione n. 1041/2010 ( cfr. Corte Conti sezioni riunite in sede di controllo n. 46/2011);

CHE, altresì, il budget assunzionale 2016 resta vincolato ai fini del riassorbimento del personale posto in mobilità nell'ambito delle procedure di cui alla l.r. 4 agosto 2015, n.15 e s.m.i., in base alle previsioni dell'alt. 2 della l.r. 27/2016;

DATO ATTO, pertanto, che la capacità assunzionale del triennio 2020-2022 è determinata, per ciascuna annualità, sulla base dell'allegato "A" predisposto dall'Ufficio Risorse Umane, ed in particolare:

budget per assunzioni personale di qualifica non dirigenziale:

**ANNO 2020:** totale complessivo € 685.185,13 ridotto ad € 635.782,57 per blocco capacità assunzionali 2015 e 2016;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2019: € 391.564,40;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale previste per il 2020: €177.906,57;

Capacità assunzionale 2015 : 60% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2014: € 40.413,78;

Capacità assunzionale 2016 : 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2015: € 8.988,78

Capacità assunzionale 2017: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2016: € 8.017,69

Capacità assunzionale 2018: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2017: € 9.035,35

Capacità assunzionale 2019: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2018: € 201.200,17 da ridurre di € 78.280,90 per quota già utilizzata ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di n.4 Agenti di P.M. part. time al 55,56% e di € 73.660,71 quale quota utilizzata per l'incremento della spesa delle pp.oo. ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12;

**ANNO 2021:** totale complessivo € 644.771,35 ridotto ad € 635.782,57 per blocco capacità assunzionali 2016;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2020 €177.906,57;

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale previste per il 2021: € 0

Capacità assunzionale 2016 : 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2015: € 8.988,78

Capacità assunzionale 2017: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2016: € 8.017,69

Capacità assunzionale 2018: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2017: € 9.035,35

Capacità assunzionale 2019: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2018: € 201.200,17 da ridurre di € 78.280,90 per quota già utilizzata ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di n.4 Agenti di P.M. part. time al 55,56% e di € 73.660,71 quale quota utilizzata per l'incremento della spesa delle pp.oo. ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12;

Capacità assunzionale 2020: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2019 : € 391.564,40;

**ANNO 2022:** totale complessivo € 635.782,57

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2021 € 0

100% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale previste per il 2022: € 0

Capacità assunzionale 2017: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2016: € 8.017,69

Capacità assunzionale 2018: 25% della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2017: € 9.035,35

Capacità assunzionale 2019: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2018: € 201.200,17 da ridurre di € 78.280,90 per quota già utilizzata ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato di n.4 Agenti di P.M. part. time al 55,56% e di € 73.660,71 quale quota utilizzata per l'incremento della spesa delle pp.oo. ai sensi dell'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12;

Capacità assunzionale 2020: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2019 : € 391.564,40;

Capacità assunzionale 2021: 100 % della spesa per cessazioni di personale di qualifica non dirigenziale 2020 : €177.906,57;

CONSIDERATO inoltre il possibile ricorso da parte dell'Ente ad una modalità organizzatoria che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale;

CHE, altresì, per poter effettuare assunzioni a tempo determinato, gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, debbono garantire il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, così come pronunciato anche dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 2/SEZAUT/2015/QMIG;

DATO ATTO che per le assunzioni a tempo determinato i limiti "quantitativi" alla spesa introdotti dall'art. 9, comma 28, si inseriscono in un più generale disegno volto ad arginare

l'utilizzo indiscriminato di contratti di tipo flessibile in chiave antielusiva rispetto ai vincoli progressivamente introdotti per le spese di personale a tempo indeterminato, evitando, al contempo, l'insorgenza di nuovo precariato, in grado di vanificare le politiche di stabilizzazione;

CHE sulla base di tali presupposti, la sezione autonomie della Corte dei Conti con la deliberazione n. 1/2017, successivamente ribadita con la n. 15/2018, ha enunciato il seguente principio di diritto, al quale devono conformarsi tutte le Sezioni regionali di controllo ai sensi dell'art. 6, comma 4, del d.l. 10 ottobre 2012, n. 174, convertito in legge 7 dicembre 2012, n. 213:

“Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del d.l. 78/2010 e s.m.i., l'ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del d.lgs. n. 165/2001 e della normativa – anche contrattuale – ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento”;

Il seguente principio diritto consente all'Ente di procedere alla sostituzione temporanea del dipendente a tempo indeterminato, addetto ad un servizio essenziale per l'Ente e non sostituibile con personale di ruolo, che si assenti dal servizio per un periodo prolungato, ad esempio a seguito di aspettativa per uno dei casi previsti dalla legge, quali, a titolo esemplificativo, aspettativa per cariche pubbliche, elettive e attività sindacali, per assistenza a familiare portatore di handicap, ecc.;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale.”;

CHE secondo l'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015: salvo diversa disposizione dei contratti collettivi non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Per i datori di lavoro che occupano fino a cinque dipendenti è sempre possibile stipulare un contratto di lavoro a tempo determinato. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente;

CHE il C.C.N.L. Funzioni Locali 21 maggio 2018 con l'art. 50 ha attuato la previsione normativa, prevedendo altresì (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. n. 81/2015, sono:

- a) attivazione di nuovi servizi o attuazione di processi di riorganizzazione finalizzati all'accrescimento di quelli esistenti;
- b) particolari necessità di enti di nuova istituzione;
- c) introduzione di nuove tecnologie che comportino cambiamenti organizzativi o che abbiano effetti sui fabbisogni di personale e sulle professionalità;
- d) stipulazione di contratti a tempo determinato per il conferimento di supplenze al personale docente ed educativo degli enti locali;
- e) stipulazione di contratti a tempo determinato per l'assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale e degli assistenti sociali;
- f) personale che afferisce a progetti finanziati con fondi UE, statali, regionali o privati;
- g) realizzazione di eventi sportivi o culturali di rilievo internazionale;
- h) proroghe dei contratti di personale a tempo determinato interessato dai processi di stabilizzazione.

DATO ATTO che la spesa del personale a tempo determinato sostenuta dall'Ente nell'anno 2009 risulta pari ad €1.210.626,65 per retribuzioni, € 369.047,97 per contributi previdenziali ed €101.704,23 per Irap;

DATO ATTO che i dirigenti incaricati della responsabilità dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza e di soprannumero di personale, giusta deliberazione di G.M. n. 214/2019;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

DATO ATTO che come da richieste avanzate dai dirigenti incaricati di pp.oo. nonché a seguito incontri con l'amministrazione sono state verificate le esigenze organizzative/funzionali dei settori dell'Ente e definita, in ragione delle proposte dei dirigenti e delle risorse finanziarie disponibili, la necessità di procedere alla presente modifica ed integrazione del PTFP 2020/2022 in materia di fabbisogno di personale, come di seguito esplicitato, provvedendo a disporre il reclutamento delle varie figure professionali in ragione delle esigenze funzionali rilevate;

DATO ATTO che, in ragione delle superiori esigenze organizzative funzionali dell'Ente, è necessario procedere alla rimodulazione in base ai fabbisogni programmati della consistenza della dotazione organica secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, affinché la nuova dotazione organica si traduca di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

RILEVATO che, in ossequio all'orientamento della magistratura contabile, il presente programma delle assunzioni consente di comparare la spesa sostenuta per il personale cessato (oneri occupazionali) e da sostenere per il personale da assumere (oneri assunzionali) tenendo conto dello stipendio effettivamente percepito dai dipendenti cessati (per livello, classi e scatti maturati, ivi compreso il trattamento accessorio) e quello che sarà corrisposto ai neoassunti, corrispondente quest'ultimo al tabellare iniziale (cfr. Corte Conti per l'Umbria delibera n. 135/2013, Corte Conti dell'Emilia Romagna deliberazione n. 18/2012, che richiamano la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22.2.2011 e la nota della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n. 10/133 del 18.11.2010);

RICHIAMATO l'articolo 23, comma 2, del D.lgs. 75/2017 che dispone l'invarianza della spesa al 2016 relativa al trattamento accessorio del personale, comprensiva anche dell'indennità di posizione e di risultato delle posizioni organizzative;

VISTO l'art. 11 bis, comma 2, del D.L. 14 dicembre 2018, n. 135, convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12 che consente una deroga alla disposizione sopra citata, per i comuni privi di dirigenza;

RILEVATO che in applicazione del disposto di cui all'articolo 11 bis, comma 2, del D.L. 135/2018, così come convertito con modificazioni con Legge 11/02/2019, n. 12, risulta impiegata dalla capacità assunzionale determinata per l'anno 2019 la quota di € 54.288,03 oltre contributi per Cpdel-Inadel-Irap-Inail e per la somma complessiva di € 73.660,71 a valere sui risparmi conseguenti all'utilizzo parziale delle risorse destinate alle assunzioni di personale a tempo indeterminato;

DATO ATTO che nel triennio 2020/2022 – annualità 2020 il Comune di Melilli non è tenuto ad effettuare assunzioni di unità appartenenti alla categoria protetta di cui alla Legge 68/1999;

CONSIDERATO, inoltre, che come previsto con G.M. n. 214//2019 l'ente, giusta delibera di G.M. n. 53 del 28/02/2020 ha disposto la prosecuzione, senza soluzione di continuità, dell'estensione delle ore lavorative ordinarie di n. 61 unità lavorative, ex LSU stabilizzate, in servizio presso questo Ente, assunte a tempo indeterminato part-time, che hanno inoltrato apposita richiesta al protocollo generale, debitamente confermate da ciascun Responsabile di P.O., così come risultanti dall'allegato elenco che costituisce parte integrante e sostanziale all'atto, da part-time 55,56% (20 ore settimanali) e da part-time 69,45% (25 ore settimanali) a part-time all'86,11% (31 ore settimanali), con decorrenza dall'01/03/2020, in considerazione delle esigenze organizzative e funzionali proprie dell'Ente, come da redistribuzione dei servizi, delle funzioni e del personale

dipendente fra i settori organizzativi che sono stati e saranno via via individuati dall'Amministrazione in modo da consentire una presenza più ampia e continua, proporzionata e appropriata all'impegno e all'intensità dei Servizi cui deve sovrintendere nonché razionalizzare la spesa relativa al salario accessorio di cui alla contrattazione decentrata ed evitare le ripercussioni ed i disagi che tale mancato incremento potrebbe provocare all'ente e alla collettività locale, i cui bisogni devono sempre costituire obiettivo primario dell'ente;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo determinato e indeterminato, con espressa volontà, per quest'ultimo, di avvalersi della deroga di cui dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019 n. 56 che consente di non avvalersi dell'istituto della mobilità volontaria, oltre di quella obbligatoria prevista, prima di procedere all'avvio di procedure concorsuali, con riduzione dei tempi previsti per il reclutamento del fabbisogno individuato, necessario per garantire la funzionalità dell'ente;

RITENUTO, pertanto, a modifica ed integrazione di quanto disposto con precedente delibera di G.M. n. 214 del 19/11/2019, di prevedere per il triennio 2020/2022 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa, in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

- per l'anno 2020:

la copertura a tempo indeterminato del seguente posto vacante:

- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time  
procedura per mobilità ex art. 34-bis - D.Lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

con spesa complessiva annua prevista di utilizzo capacità assunzionale anno 2020 pari a complessivi € 36.958,79

la copertura a tempo determinato dei seguenti posti vacanti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 –part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL ;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (procedura di selezione pubblica in itinere);
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo/Funzionario Tecnico - Cat. D - utilizzo temporaneo in proroga della convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL;
- n. 3 posti di Istruttore Tecnico - Cat. C-C1 – part.time al 50%;
- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 – part.time al 50%;
- n. 1 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 – part.time al 50%;

- per l'anno 2021: nessuna assunzione

- per l'anno 2022: nessuna assunzione

DATO ATTO, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

VALUTATO che appare necessario procedere alle modifiche ed adeguamento della consistenza della Dotazione Organica, tenuto conto del personale in servizio ad oggi e dei posti previsti da coprire nel triennio nonché delle cessazioni previste nel medesimo triennio, sulla scorta delle indicazioni fornite, come da allegato prospetto dimostrativo;

DATO ATTO che i vincoli procedurali per le assunzioni a tempo indeterminato sono, in ordine:

-obbligatoria : la comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica ed alla rispettiva struttura regionale, ai fini della segnalazione del personale in disponibilità , ai sensi dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001;

-facoltativa: l'attivazione della mobilità volontaria esterna, ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001;

DATO ATTO che:

- le assunzioni di cui al presente programma per il triennio 2020/2022 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;
- nel consuntivo 2018 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;
- nel bilancio preventivo 2019 la spesa del personale non supera quella della media del triennio 2011/2013;
- nel bilancio preventivo 2020 la spesa del personale non supera quella della media del triennio 2011/2013;

RICHIAMATA la deliberazione di C.C. n. 64 del 19/12/2019 di approvazione del Bilancio 2020/2022 e documenti allegati;

DATO ATTO che la materia di cui alla presente non è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, in quanto non più prevista dal C.C.N.L. 21/05/2018 - artt. 4-5 e 7;

CONSIDERATO che sul programma triennale del fabbisogno di personale e sulla presente modifica ed integrazione al precedente programma 2020-2022 approvato con G.M. n. 214/2019 deve essere acquisito il parere degli organi di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni, anche in relazione al contenuto dell'art. 3, comma 10-bis del d.l. 90/2014;

VISTO il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 22/04/2020, acquisito al prot. al n. 8567 del 23/04/2020 sulla presente variazione al programma triennale di fabbisogno di personale 2020/2022;

VISTI:

Lo Statuto comunale;

-il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;

-il D.lgs. 267/00;

-il D.lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017;

#### PROPONE

All'Onorevole Giunta Municipale

PER I MOTIVI di cui in premessa, qui per intero richiamati,

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI APPROVARE, a modifica ed integrazione del precedente programma triennale 2020/2022 approvato con G.M. n. 214 del 19/11/2019, il presente Programma triennale di fabbisogno di personale 2020/2022 e per i rispettivi piani annuali, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, come di seguito meglio riportato:

- per l'anno 2020:

la copertura a tempo indeterminato del seguente posto vacante:



- n.1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza - Cat. D-D1 – full time  
procedura per mobilità ex art. 34-bis D.Lgs. 165/2001 e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

con spesa complessiva annua prevista di utilizzo capacità assunzionale anno 2020 pari a complessivi € 36.958,79

la copertura a tempo determinato dei seguenti posti vacanti:

- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Amministrativo – Portavoce Addetto alle relazioni interne ed esterne - Cat. D-D1 –part. time al 50,00% - Art. 90 TUEL ;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Geologo - Cat. D-D1 part.time al 50,00% (procedura di selezione pubblica in itinere);
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo/Funziionario Tecnico - Cat. D - utilizzo temporaneo in proroga della convenzione ex art. 14 CCNL 22/01/2004;
- n. 1 posto di Istruttore Direttivo Tecnico - Cat. D-D1 - Art. 110 comma 1 TUEL;
- n. 3 posti di Istruttore Tecnico - Cat. C-C1 – part.time al 50%;
- n. 2 posti di Istruttore Amministrativo - Cat. C-C1 – part.time al 50%;
- n. 1 posti di Istruttore Contabile - Cat. C-C1 – part.time al 50%;

- per l'anno 2021: nessuna assunzione

- per l'anno 2022: nessuna assunzione

DI RIMODULARE la consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione, come indicato nel prospetto allegato alla presente quale parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO del parere del Collegio dei Revisori acquisito in data 22/04/2020 prot. n. 8567 DEL 23/04/2020, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale confluirà nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2020/2022, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU, per informativa successiva;

DI TRASMETTERE copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. 75/2017;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 dei d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutiva ai sensi di legge.

Il Responsabile del Servizio  
Dott.ssa CASTRO NATALINA





## **E LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la superiore proposta;

Visto:

- il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile ai sensi degli artt. 49, comma i e 147 bis, comma 1, D. Lgs. 267/2000;
- l'allegato parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti in data 22/04/2020, incamerato al prot. n.8567 del 23/04/2020;
- Viste le LL.RR. n. 44/91 e n. 23/97

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge;

### **D E L I B E R A**

di approvare la superiore proposta meglio descritta nella parte pregressa del presente provvedimento.

Successivamente:

riconosciuta la sussistenza degli estremi d'urgenza;

visto l'art. 134, comma 4, del D.lgs. 267/2000;

Procedutosi alla seguente votazione resa ai sensi di legge:

### **D E L I B E R A**

di dichiarare il presente atto immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs.18/08/00, n. 267.



2014					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
ROMANO ANNA	31/05/2014	C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	33.896,59 €
SCATA' SEBASTIANO	31/10/2014	C	C2	ISTRUTTORE TECNICO	- €
MARRA FRANCESCO	31/12/2014	C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	33.459,71 €
					<b>67.356,30 €</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2015 PARI AL 60% DELLA SPESA DEI CESSATI

**40.413,78 €**

2015					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
PITRUZZELLO CONCETTA	31/05/2015	D	D2	ISTRUTTORE DIR. CONTABILE	35.955,13 €
					<b>35.955,13 €</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2016 PARI AL 25% DELLA SPESA DEI CESSATI

**8.988,78 €**

2016					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
CATALANO IVAN	30/09/2016	C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	32.070,76 €
					<b>32.070,76 €</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017 PARI AL 25% DELLA SPESA DEI CESSATI

**8.017,69 €**

2017					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
NETTI MICHELE	31/08/2017	D	D2	ISTRUTTORE DIR. MAESTRO DI MUSICA	36.141,40 €
					<b>36.141,40 €</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018 PARI AL 25% DELLA SPESA DEI CESSATI

9.035,35 €

2018					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
GIAQUINTA GIOVANNA	28/02/2018	A	A1	OPERATORE SERVIZI VARI	27.884,57 €
COCO VINCENZO	30/04/2018	C	C1	ISTRUTTORE TECNICO	33.816,81 €
BRUNO VITTORIO	31/05/2018	A	A1	OPERAIO QUALIFICATO	28.485,91 €
CANNAMELA FRANCESCO	31/10/2016- (2018)	D	D4	FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO	42.018,36 €
RIGGIO TERESA	31/10/2016 - (2018)	D	D2	ISTRUTTORE DIR. AMMINISTRATIVO	36.598,39 €
ORECCHIA GIUSEPPE	31/12/2018	B	B5	COLL.PROFESSIONALE ADDETTO REG.DATI	32.396,13 €
					<b>201.200,17 €</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 PARI AL 100% DELLA SPESA DEI CESSATI

**201.200,17 €**

2019					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO PROFESSIONALE	TOTALE
SALAFIA ALESSANDRO	31/03/2019	C	C1	AGENTE DI P.M.	34.629,48 €
SARACENO FELICIA *	31/10/2016 - (2019)	D	D2	ISTRUTTORE DIR. CONTABILE	37.692,70 €
NICOLOSI ROSA	31/07/2019	C	C5	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	39.025,08 €
CAVALIERE CONCETTO	31/07/2019	B	B6	ESECUTORE SERVIZI VARI	33.691,21 €
LO GIUDICE SEBASTIANO	31/07/2019	C	C3	ISTRUTTORE TECNICO	35.696,35 €
CONFALONIERI SERENA	31/07/2019	C	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	37.297,22 €
BALLATORE SEBASTIANO	31/08/2019	C	C3	AGENTE DI P.M.	38.178,21 €
DI MAURO NICOLO'	31/08/2019	A	A5	OPERATORE SERVIZI VARI	31.348,21 €
FILIPPONE BRIGIDA	31/10/2019	B	B1	ESECUTORE SERVIZI VARI	27.155,57 €
STELLA MARIA	30/11/2019	C	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	37.297,22 €
VINCI GIUSEPPA	31/12/2019	D	D2	ISTRUTTORE DIR. CONTABILE	39.553,15 €
					<b>391.564,40 €</b>

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 PARI AL 100% DELLA SPESA DEI CESSATI

**391.564,40 €**

2020					
DIPENDENTE	CESSAZIONE	CATEGORIA		PROFILO	TOTALE
				PROFESSIONALE	
TUCCIO GIOVANNI	31/10/2016 (2020)	A	A5	OPERAIO QUALIFICATO	30.643,94 €
SARACENO FELICIA MARIA	31/03/2020	C	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	37.504,51 €
GULINO LUCIA	30/04/2020	C	C2	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	35.714,59 €
PASSANISI GIUSEPPA	30/04/2020	C	C3	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	36.539,02 €
IRACI ROSARIA	31/05/2020	C	C4	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	37.504,51 €
					177.906,57 €

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 PARI AL 100% DELLA SPESA DEI CESSATI

**177.906,57 €**



	CAT.	POSTI	DI CUI				
		PREVISTI	COPERTI	FULL-TIME	PART-TIME	PROGRAMMATI	%
OPERATORE SERVIZI VARI	A	15	15	12	3	0	
OPERAIO QUALIFICATO	A	3	3	3	0	0	
TOTALE POSTI CAT. A		<b>18</b>	<b>18</b>	<b>15</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	
ESECUTORE SERVIZI VARI	B	63	63	8	55	0	
OPERATORI DI SERVIZI DI POLIZIA STRADALE URBANA	B	8	8	7	1	0	
ESECUTORE MESSO NOTIFICATORE	B	2	2	1	1	0	
OPERAIO SPECIALIZZATO	B	3	3	3	0	0	
TOTALE POSTI CAT. B		<b>76</b>	<b>76</b>	<b>19</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	
COLL.PROFESSIONALE AMM.VO	B3	1	1	1		0	
COLL.PROFESSIONALE TECNICO	B3	1	1	1		0	
TOTALE POSTI CAT.B3		<b>2</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	
ISTRUTTORE TECNICO	C	10	7	7		3	P.T. 50%
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	13	11	11		2	P.T. 50%
ISTRUTTORE CONTABILE	C	2	1	1		1	P.T. 50%
ISPETTORE DI VIGILANZA	C	5	5	5		0	
DISASTER MANAGER-AGENTE P.M.	C	1	1	1		0	
AGENTE P.M.	C	7	7		7	0	
TOTALE POSTI CAT. C		<b>38</b>	<b>32</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>6</b>	
ISTR.DIR.AMM.VO SERVIZI LEGALI	D	1	1		1	0	
ISTR.DIR.TECNICO	D	5	3	3		2	
ISTR. DIR.AMM.VO/ASSISTENTI SOCIALI	D	1	1	1		0	
ISTR.DIR. AMMINISTRATIVO	D	2	2	2		0	
ISTR.DIR. AMM.-PORTAVOCE ADD. RELAZIONI INT./EST.	D	1	1		1	0	
ISTR.DIR. TECNICO - GEOLOGO	D	1	1		1	0	
ISTR.DIR.CONTABILE	D	0	0	0		0	
ISTR.DIR.VIGILANZA	D	1	0	0		1	F.T
ASSISTENTE SOCIALI	D	2	2	2		0	
TOTALE POSTI CAT. D		<b>14</b>	<b>11</b>	<b>8</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	
COMANDANTE P.M.	D3	1	1	1		0	
FUNZ. AMMINISTRATIVO	D3	1	1	1		0	
FUNZ. CONTABILE	D3	1	1	1		0	
FUNZ. TECNICO	D3	2	2	1	1	0	
TOTALE POSTI CAT. D3 AD ESAURIMENTO		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	
<b>TOTALE GENERALE POSTI DOTAZIONE ORGANICA</b>		<b>153</b>	<b>144</b>	<b>73</b>	<b>71</b>	<b>9</b>	



## **Al Collegio dei Revisori dei Conti**

OGGETTO: Informazioni in ordine all'allegato A alla proposta di G.M. n. 113/2020.

In merito a quanto indicato nel prospetto dimostrativo "Allegato A" alla proposta di deliberazione di G.M. n. 113 del **8/04/2020**, di verifica spesa personale cessato per calcolo "capacità assunzionale" anni 2014-2020 si specifica quanto di seguito.

Il programma delle assunzioni consente di comparare i valori di spesa sostenuta per il personale cessato (oneri occupazionali) e da sostenere per il personale da assumere (oneri assunzionali), così da definire una capacità assunzionale teorica dell'ente in ragione di percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti e programmato per l'anno corrente, con cumulo dei c.d. "resti" delle quote assunzionali non impiegate, dove la dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano stesso.

Pertanto, per ciascuno dei dipendenti cessati è stato determinato un valore di spesa totale, che fa espresso riferimento alla retribuzione tabellare annua spettante e percepita, con applicazione, con effetto integrale alle scadenze, degli importi degli incrementi tabellari corrisposti dalle singole decorrenze in applicazione del trattamento retributivo stipendiale annuo previsto dai vigenti CC.CC.NN.LL., con riferimento alla data di collocamento a riposo.

Inoltre, sono stati calcolati i valori annui riferibili al salario di anzianità, alla R.I.A., all'assegno ad personam, se goduti dal singolo dipendente, oltre la spesa annua per vacanza contrattuale, elemento perequativo, indennità specifica, indennità di comparto (per la quota a carico del bilancio) nonché alla quota media annuale pro-capite di salario accessorio.

Sul trattamento retributivo, come sopra determinato, sono stati applicati gli oneri contributivi previsti per legge.

Gli stessi parametri sono stati applicati per definire il valore della quota teorica di capacità assunzionale "da utilizzare" con riferimento all'assunzione a tempo indeterminato programmata dall'ente per l'anno 2020, con riferimento al tabellare stipendiale iniziale di categoria.

I valori di spesa annuale che risultano differenti rispetto a quanto in precedenza riportato, come da prospetto "Allegato A" al Piano triennale di fabbisogno di personale 2020/2022 approvato con delibera di G.M. n. 214/2019, derivano dall'applicazione puntuale degli incrementi previsti nel C.C.N.L. del 21/05/2018, anche con riferimento alla progressione economica orizzontale riconosciuta al personale e dalla rideterminazione del valore della quota media di salario accessorio annuale nonché dal riscontro di meri errori di calcolo anche in formula excel.

Nel rimanere a disposizione, si porgono cordiali saluti.

Il Dirigente del I Settore  
f.to Dott.ssa Natalina Castro

