



# COMUNE DI ALÌ

Città Metropolitana di Messina

Via Roma n. 45, CAP 98020 Alì (ME)

Tel. 0942.700301 – Fax 0942.700217

P. Iva 00399640838 codice Univoco UFUHC7

[protocollo@pec.comune.ali.me.it](mailto:protocollo@pec.comune.ali.me.it) - [sindaco@comunedi.ali.it](mailto:sindaco@comunedi.ali.it)

[www.comune.ali.me.it](http://www.comune.ali.me.it)

## COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

### N. 75 DEL 03/05/2019

**OGGETTO: Programmazione triennale di fabbisogno del personale 2019 – 2021.  
Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019. Conferma dotazione organica.**

L'anno **Duemiladiciannove**, il giorno **03** del mese di **Maggio** alle ore **11:20** e segg., nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

N.	NOMINATIVO	CARICA	Presenti	Assenti
1)	RAO NATALE	Sindaco - Presidente	X	
2)	ROMA ROBERTO	Assessore	X	
3)	RASCONA' VALENTINA	Assessore		X
4)	BONURA GIUSEPPE	Assessore	X	

*Assente: Rasconà Valentina*

*Partecipa il Segretario Comunale, Dott.ssa Filippa Noto.*

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato e di cui all'infra riportata proposta.

\*\*\*\*\*

### LA GIUNTA MUNICIPALE

**Vista** la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

**Considerato** che la proposta è munita dei pareri favorevoli e della attestazione prescritti dagli artt. 53 e 55 della Legge 142/90, come recepito dalla L. R. n. 48/91 e L.R. n. 30/2000;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

Con votazione unanime nei modi e nelle forme di legge;

### DELIBERA

**DI APPROVARE** la proposta di deliberazione di pari oggetto n. 75 del 03/05/2019, allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44/1991 (art. 134 del D. Lgs. n. 267/2000): **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO**

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

**Il Presidente**

*F.to Ing. Natale Rao*

**L'Assessore Anziano**  
*F.to Dott. Roberto Roma*

**Il Segretario Comunale**  
*F.to Dott.ssa Filippa Noto*

## Copia Proposta di Deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale

**OGGETTO: Programmazione triennale di fabbisogno del personale 2019 – 2021.  
Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019. Conferma dotazione organica.**

### IL SINDACO

#### PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997 n. 449 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, 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;
- la legge delega 7 agosto 2015, n. 124, nello specifico all'art. 17, co. 1, lett. q), ha previsto tra i vari criteri di indirizzo nella riforma del pubblico impiego il *“progressivo superamento della dotazione organica come limite alle assunzioni fermi restando i limiti di spesa anche al fine di facilitare i processi di mobilità”*;
- il nuovo testo dell'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, si presenta rinnovato sin dalla rubrica, che oggi è intitolata *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*;

#### VISTI:

- l'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 2001, come modificato dal D. Lgs. 75 del 25 maggio 2017, *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*, il quale prevede:
  - *«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.»*
- le Circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23/11/2017 e n. 1 del 09/01/2018, nonché il successivo decreto dello stesso Ministro del

08/05/2018, recante linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche così come previsto dall'art. 6-ter, D. Lgs. n. 165/2001, pubblicate sulla G.U. n. 173/2018;

**RICHIAMATI**, con riferimento ai rapporti tra piano dei fabbisogni di personale e dotazione organica, alcuni passaggi delle linee guida del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, approvate col citato decreto dell'8 maggio 2018 e adottate sulla base delle previsioni di cui al D. Lgs. n. 75/2017:

– 2.1 Il superamento della dotazione organica

*«L'articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall'articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica.*

*Il termine dotazione organica, nella disciplina precedente, rappresentava il “contenitore” rigido da cui partire per definire il PTFP, nonché per individuare gli assetti organizzativi delle amministrazioni, contenitore che condizionava le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali contemplate.*

*Secondo la nuova formulazione dell'articolo 6, è necessaria una coerenza tra il piano triennale dei fabbisogni e l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti... La nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP.*

*Per le amministrazioni centrali la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente.*

*Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell'ambito del PTFP, potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Tale rimodulazione individuerà quindi volta per volta la dotazione di personale che l'amministrazione ritiene rispondente ai propri fabbisogni e che farà da riferimento per l'applicazione di quelle disposizioni di legge che assumono la dotazione o la pianta organica come parametro di riferimento (vedi, ad esempio, l'articolo 19, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, che indica un limite percentuale della dotazione organica ovvero, in senso analogo, l'articolo 110 del decreto legislativo n. 267 del 2000).*

*..... Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari.*

*.... La declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato annualmente, con un orizzonte triennale, secondo i criteri di cui alle presenti linee di indirizzo,...»;*

– Con riferimento alla riduzione delle posizioni dirigenziali:

*«Resta ferma, per quanto riguarda la dirigenza delle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, delle agenzie, comprese le agenzie fiscali, degli enti pubblici non economici, degli enti di ricerca, nonché degli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, la previsione dell'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, secondo cui il numero degli uffici di livello dirigenziale generale e non generale non può essere incrementato se non con disposizione legislativa. È fatta salva la possibilità di decrementare tale numero, nel qual caso definitivamente, secondo quanto si dirà nel successivo*

*paragrafo per destinare il valore finanziario dei posti dirigenziali a vantaggio della dotazione organica del personale non dirigenziale. Tale possibilità, pur non essendo espressamente prevista dalla norma, può essere dedotta considerando che la riduzione di strutture dirigenziali può essere uno strumento per favorire un più razionale assetto organizzativo, contrariamente all'incremento delle posizioni dirigenziali che necessariamente deve recare, per le amministrazioni interessate, una copertura finanziaria all'interno della legge.*

*... Con riferimento alla dotazione organica dirigenziale, fermo restando il vincolo previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del d.l. 95/2012, che non consente di istituire nuovi posti dirigenziali per le amministrazioni centrali, la flessibilità del PTFP potrebbe consentire di destinare il valore finanziario dei posti di prima fascia e seconda fascia, per aumentare la dotazione organica del personale non dirigenziale e non viceversa.»;*

**RICHIAMATA** la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, la quale con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, dove si afferma 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 potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

**RILEVATO CHE**, oggi, la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

**CONSIDERATO**, quindi, che, per rendere maggiormente flessibile il piano dei fabbisogni, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

**DATO ATTO CHE**, sulla scorta delle intervenute modifiche legislative, in luogo della dotazione organica, cioè di una quantificazione predeterminata di un numero di posti, subentra il sistema del *“Piano annuale dei fabbisogni di personale”* introdotto dal comma 2 dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, che:

- deve essere attuato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, oltre che con le linee di indirizzo ministeriali;
- ha una valenza temporale triennale e deve essere comunque aggiornato annualmente, quindi con le stesse tempistiche *“a scorrimento”* degli altri strumenti di programmazione finanziaria e strategica;

**DATO ATTO CHE**, in applicazione del principio contabile applicato alla programmazione n. 4/1, allegato al d. lgs. 126/2014, le previsioni del bilancio sono elaborate sulla base delle linee strategiche contenute nel documento unico di programmazione, la cui sezione operativa comprende anche la programmazione del fabbisogno del personale

**PRECISATO CHE** l'adozione del *Piano annuale dei fabbisogni di personale* è sottoposta alla preventiva informazione sindacale ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001;

**RICHIAMATE** le proprie precedenti deliberazioni:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. 29 dell'11/05/2012, con cui l'Amministrazione comunale ha provveduto a rideterminare, ai fini della stabilizzazione, la pianta organica nei n. 35 posti, di cui 15 coperti, 19 da coprire con contratto individuale di diritto privato

a tempo indeterminato a 24 ore settimanali ed 1 da ricoprire con qualifica di Istruttore Tecnico Direttivo con contratto a tempo determinato a 18 ore settimanali;

- la deliberazione di Giunta Municipale n. 30 del 7/02/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale l'organo esecutivo ha approvato la ricognizione della dotazione organica anno 2018;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 31 del 07.02.2018, con la quale l'ente ha proceduto alla ricognizione di eccedenze del personale e ha attestato che per il 2018 non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria né in eccedenza;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 32 del 7/02/2018, esecutiva ai sensi di legge, con la quale l'organo esecutivo ha approvato il programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020, ai sensi dell'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 267/2000 e piano delle assunzioni, aggiornato ai contenuti della L.R. 27/2016 e del D. Lgs. 75/2017;
- la deliberazione della Giunta Comunale n. 33 del 07.02. 2018, con la quale è stato aggiornato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità;
- la deliberazione di Giunta Municipale n. 127 del 17.09.2018, con la quale l'ente ha provveduto alla modifica ed integrazione del programma del fabbisogno del personale 2018/2020;
- deliberazione di Giunta Municipale n. 183 del 19.12.2018, con la quale è stata effettuata ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 la rideterminazione della dotazione organica in n. 30 posti;
- deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 19/12/2018, con la quale è stata avviata la stabilizzazione del personale precario del Comune di Ali ex art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 26 L.R. 8/2018;

#### **RICHIAMATO,**

- l'art. 3 della L.R. 29.12.2016, n. 27: *"Al fine di realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato, nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, i comuni possono adottare le procedure previste dall'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con priorità per le procedure di cui al comma 6, negli anni 2017 e 2018, aggiungendo, al limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le risorse previste dall'articolo 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016, a condizione che siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica. Le assunzioni secondo le procedure di cui al presente comma sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, è uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015";*
- l'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017:
  - che, ai sensi e per gli effetti del comma 1, prevede: "Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la

professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

- che, ai sensi e per gli effetti del comma 2, è consentito alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data del 28 agosto 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso, quindi anche i soggetti titolari di collaborazioni coordinate e continuative;

b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017, almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso;

- l'art. 26, c. 2 L.R. 8/2018, che, entro il termine fissato dalla norma a decorrere dal 2021, ha previsto la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore del Comune in caso di mancata ingiustificata conclusione da parte dei comuni;

**DATO ATTO CHE**, nel rispetto della sopracitata normativa, con deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 19/12/2018 è stata avviata la stabilizzazione del personale precario del Comune di Ali ex art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 26 L.R. 8/2018 finalizzata alla:

- assunzione in ruolo con contratto individuale di lavoro a tempo parziale (24 ore/66,67%) ed indeterminato, ai sensi dell'art. 20, *comma 1*, del D. Lgs. n. 75/2017, attingendo alle graduatorie concorsuali di cui alla L.R. n. 24/2010, di n. 19 unità di cui:
  - n. 6 posti di Istruttore Amministrativo, Cat. C - posizione economica C1;
  - n. 2 posti di Istruttore Contabile, Cat. C - posizione economica C1;
  - n. 1 posto di Esecutore Contabile, Cat. B - posizione economica B1;
  - n. 1 posto di Esecutore Tecnico Manutentivo, Cat. B - posizione economica B1;
  - n. 5 posti di Operatore Generico, Cat. A - posizione economica A1;
  - n. 1 posto di Operatore servizi tecnico - manutentivi, Cat. A - posizione economica A1;
  - n. 3 posti di Operatore servizi socio assistenziali, Cat. A - posizione economica A1;
- assunzione in ruolo con contratto individuale di lavoro a tempo parziale (24 ore/66,67%) ed indeterminati, ai sensi dell'art. 20, *comma 2*, del D. Lgs. n. 75/2017, di n. 2 unità di cui:
  - n. 2 posti di Operatore Generico, Cat. A - posizione economica A1;

**DATO ATTO**, altresì, che le suddette procedure di stabilizzazione del personale precario sono state definite:

- per le n. 19 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, *comma 1*, del D. Lgs. n. 75/2017, con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 239 del 21.12.2018, di assunzione in servizio a tempo indeterminato e part-time a 24 ore e stipula del contratto individuale di lavoro con decorrenza dal 31/12/2018;
- per le n. 2 unità in possesso dei requisiti di cui all'art. 20, *comma 2*, del D. Lgs. n. 75/2017, con determina del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 53 del 27.03.2019, di assunzione in servizio a tempo indeterminato e part-time a 24 ore e stipula del contratto individuale di lavoro con decorrenza dal 01.04.2019;

**VISTA** l'attuale dotazione organica suddivisa in categorie, che contempla n. 30 posti:

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Pianta organica al 31.12.2018</b>	<b>Posti occupati</b>	<b>Tipologia di posti coperti</b>
Istr. Dir. Tecnico	D	1	1	Tempo determinato part time a 18 ore
Istr. Dir. Econ. Finanziario	D	1	1	Tempo indeterminato
Istr. Amministrativo	C	8	8	n. 2 a tempo indeterminato, n. 6 a tempo indeterminato, part – time 24 ore
Istr. di Vigilanza	C	2	2	Tempo indeterminato
Istr. Contabile	C	3	3	n. 1 a tempo indeterminato, n. 2 a tempo indeterminato part – time 24 ore
Esecutore Contabile	B	1	1	Tempo indeterminato part time a 24 ore
Esecutore Tecnico Manutentivo	B	3	3	n. 2 a tempo indeterminato, n. 1 a tempo indeterminato part – time 24 ore
Operatore Serv. Tecn. Manutentivi	A	1	1	Tempo indeterminato part time a 24 ore
Operatore Socio Assist. Scolastici	A	3	3	Tempo indeterminato part time a 24 ore
Operatore generico	A	7	7	Tempo indeterminato part time a 24 ore
<b>TOTALI</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	

**RILEVATO CHE**, il costo teorico dell'attuale dotazione organica risulta essere pari a € 705.471,56 per come riportato nella tabella sottostante:

<b>COSTO TEORICO DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA CON CCNL 2018</b>		
Categoria	N. posti in d.o.	Totale costo teorico dotazione organica
A	11	€ 194.794,60
B	4	€ 99.264,36
C	13	€ 344.784,31
D	2	€ 66.574,29
<b>TOTALE</b>	<b>30</b>	<b>€ 705.417,56</b>

**Verificato, pertanto:**

- che il costo teorico della dotazione organica rideterminata con la deliberazione di Giunta Municipale n. 183 del 19.12.2018 è, come si evince dal prospetto pari a € 705.417,56;
- che il suddetto costo rispetta il limite di spesa del personale relativa all'anno 2008, calcolata come da art. 1, comma 562, Legge 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, L. 44/2012;

**RITENUTO**, pertanto, **confermare** l'attuale dotazione organica, riportata nell'Allegato A) della presente deliberazione, dando atto che non sussistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale che comportino la necessità di collocamento in disponibilità di personale;

**RITENUTO** che la condizione di soprannumero si rileva da una verifica numerico - formale condotta sulla dotazione organica dell'ente e resa palese dall'eventuale presenza di personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica, mentre la condizione di eccedenza si rileva dalla condizione finanziaria non rispondente alle norme ed ai vincoli imposti dal legislatore in materia di spese di personale;

**CONSIDERATO** che il 27 luglio 2018 è entrato in vigore il decreto 8.5.2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con cui sono state approvate le *“linee di indirizzo per la predisposizione dei piani del fabbisogno di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”*, previste dall'art. 6-ter del d. lgs. 165/2001 come introdotto dall'art. 4 del d. lgs. 75/2017, con la conseguenza che ai sensi dell'art. 22 del predetto decreto dal 24 settembre 2018 non risulta più possibile procedere a nuove assunzioni di personale, ad eccezione di quelle contemplate dagli strumenti di programmazione approvati in base al precedente assetto normativo, laddove gli strumenti di programmazione non siano coerenti con la nuova disciplina che prevede l'adozione da parte delle amministrazioni pubbliche del piano triennale del fabbisogno del personale;

**RITENUTO**, pertanto, di dover procedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 in coerenza con la nuova disciplina;

**PRESO ATTO CHE** l'art. 6 del d. lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione di tale piano, pur se occorre coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del DUP, nella cui Sezione Operativa esso è destinato a confluire;

**DATO ATTO CHE** in base alle richiamate linee guida il piano si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso d'anno del piano è consentita solo a

fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata. Resta ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle linee di indirizzo;

**RITENUTO CHE** il piano deve essere adottato in coerenza con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa e che, per le esigenze di flessibilità che devono essere insite nel piano stesso, la dotazione organica non va più espressa in termini numerici di posti da ricoprire, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge, e nella specie dall'art. 1, comma 562 della legge n. 296 del 2006 e s.m.i, che fa riferimento alla spesa dell'anno 2008;

**VISTO** l'art. 1, comma n. 562, della legge 296/2006, per come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, L. 44/2012, laddove prevede che: *“Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interno, le spese del personale, ... non devono superare il corrispondente ammontare dell'anno 2008”*;

**DATO ATTO CHE** si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2013/2015 non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei Conti n. 26/2015) per le capacità assunzionali del 2013 e del 2014;

**ATTESO:**

- che detta quota di turn-over al 25%, resta confermata in relazione ai parametri fissati dal DM 10 aprile 2017, che ha fissato i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017/2019, ed in relazione al numero di assunzioni programmate, per l'anno 2018, ivi comprese le stabilizzazioni;

- che l'art. 3 comma 5 del D.L. 90/2014 recita *“La predetta 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”*;

- che l'art. 4, c. 3 del D.L. 78/2015 (convertito con modificazione dalla L. 6 agosto 2015, n. 125) ha integrato il su citato art. 3, c. 5 del DL 90/14 come segue *“è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”* prevedendo così la possibilità di utilizzare *“i resti”* delle facoltà assunzionali non utilizzate negli anni precedenti, non oltre, però, il triennio;

- che in relazione alla pronuncia della Corte dei Conti — sez. Autonomie n. 28 del 14/09/2015, nella quale si chiarisce che il riferimento ai residui del budget anni precedenti è *“da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni”* e perciò per l'anno in corso al triennio 2015-2017, fermo restando che le quote relative agli anni 2015 e 2016, rispettivamente con riferimento alle cessazioni 2014 e 2015 non possono essere utilizzate fino a che non saranno accertate eventuali situazioni o meno di eccedenza /sovrannumero da parte degli enti di area vasta siciliani;

- che sui rapporti fra l'art. 3, comma 5 del d.l. n. 90/2014 e l'art. 1, comma 228, della l. 28.12.2015, n. 208 (legge di stabilità per il 2016), che ha aperto una parentesi per il triennio 2016/2018 introducendo percentuali diverse e più ridotte fino al 31 dicembre 2018, si è espressa la Sezione delle Autonomie con la deliberazione n. 16/2016/QMIG, secondo cui *«la normativa di cui all'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014 ..., allo stato attuale, deve reputarsi sostituita e da disapplicare, ai sensi dell'art. 1, comma 228, della l. n. 208/2015 ove, si prevede una forte limitazione alla possibilità di turn-over rispetto alle previsioni indicate dal d.l. n. 90/2014»*;

**DATO ATTO:**

**-che** l'art. 1, comma 228, della l. 2018/2015 ha cessato la sua efficacia al 31.12.2018;

**-che** la legge 145/2018 (legge di bilancio 2019) riporta in vigore l'art. 3, c. 5 del D.L. 90/2014 secondo cui *“le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno (ora pareggio di bilancio) procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un*

*contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari all'80 per cento negli anni 2016 e 2017 della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente elevato al 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. 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:**

- nell'anno 2016 (deliberazioni di Giunta Comunale n. 30 del 24/06/2016; n. 31 del 24/06/2016; n. 32 del 24/06/2016; n. 33 del 24/06/2016; n. 52 del 02/11/2016; n. 66 del 28/12/2016), esecutive ai sensi di legge, a causa di eccedenza finanziaria e funzionale dell'Ente sono state collocate a riposo d'ufficio n. 5 unità, di cui:
  - n. 1 posizione di Istruttore tecnico Direttivo cat. D, presso Area Tecnica;
  - n. 1 posizione di Istruttore tecnico cat. C, presso area Tecnica;
  - n. 3 posizioni di istruttore Amministrativo cat. C, presso Area Amministrativa";
- nell'anno 2018, con deliberazione della Giunta Municipale n. 51 del 30.03.2018, è stata collocato a riposo una dipendente a tempo indeterminato, inquadrata con posizione economica B4, in possesso dei requisiti utili per la pensione, con decorrenza dal 01/08/2018;
- che il posto di Istruttore Direttivo Tecnico, previsto con contratto di lavoro a tempo determinato e part time a 18 ore settimanali, secondo le disposizioni vigenti in materia, è stato coperto ai sensi dell'art. 110, comma 1, del D.Lgs. 267/2000;

**VISTO** l'art. 2, comma 3, della L. n.125/2013 di conversione del DL n.101/2013 ovvero che "le posizioni dichiarate eccedentarie non possono essere ripristinate nella dotazione organica di ciascuna amministrazione";

**DATO ATTO CHE** la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N. 25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

*a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;*

*b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;*

*c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.*

**DATO ATTO CHE** della capacità assunzionale del Comune di Alì si è dato atto nella Delibera di Giunta Municipale n. 185 del 19.12.2018, adottata per la stabilizzazione del personale precario del Comune di Alì ex art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 del D. lgs. n. 75/2017 e art. 26 L.R. n 8/2018.

**RICHIAMATO** il D.L. 28 gennaio 2019 n. 4 “*Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni*” che:

- all’art. 14, comma 6, *lettera a)*, stabilisce che i dipendenti pubblici che maturano entro la data di entrata in vigore dello stesso i requisiti di 62 anni di età e 41 anni e 5 mesi di contribuzione conseguono il diritto alla decorrenza del trattamento pensionistico dal 1° settembre 2019;
- all’art. 14, comma 6, *lettera c)*, stabilisce che la domanda di collocamento a riposo deve essere presentata all’amministrazione di appartenenza con un preavviso di 6 mesi;

**DATO ATTO CHE** con la deliberazione di Giunta Municipale n. 53 del 08.04.2019, l’Ente ha preso atto delle dimissioni volontarie e collocamento a riposo di un dipendente categoria C – posizione economica C5, a decorrere dal 01 settembre 2019, per avere maturato i requisiti anagrafici e contributivi per Legge (d.l. n. 4/2019) con diritto alla pensione anticipata “*quota 100*”;

**CONSIDERATO CHE** sulla base dell’attuale normativa la dotazione di personale dell’Ente si compone dei dipendenti in servizio più le figure professionali necessarie per il raggiungimento degli obiettivi programmati;

**RILEVATO**, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività di stabilire il seguente fabbisogno di personale per il triennio 2019 - 2021, nei limiti consentiti dalla normativa in materia di turnover e di contenimento della spesa di personale:

PIANO ASSUNZIONI 2019					
Numero	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
	D	<b>nessuno</b>			
	C	<b>nessuno</b>			
	B	<b>nessuno</b>			
	A	<b>nessuno</b>			
PIANO ASSUNZIONI 2020					
<b>Qualora si verificassero cessazioni di servizio e/o eventuali mobilità in uscita, si valuterà l'assunzione di personale</b>					
PIANO ASSUNZIONI 2021					
<b>Qualora si verificassero cessazioni di servizio e/o eventuali mobilità in uscita, si valuterà l'assunzione di personale</b>					

**CONSIDERATO CHE** con l'apposizione del parere di regolarità tecnica ed economica favorevole reso ai sensi dell'art 49 e 147 bis del D.lgs n. 267/2000 il Responsabile del Settore Finanziario, attesta:

- che è stata trasmessa l'attestazione del rispetto del pareggio di bilancio entro il 31.03.2018 (legge n. 232/2016);
- che l'Ente ha rispettato il pareggio di bilancio per l'anno 2018 come da certificazione annuale trasmessa al MEF in atti;
- che l'Ente non versa nelle condizioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 d.lgs. n.267/2000;
- che sono stati rispettati gli adempimenti relativi alla trasmissione dei dati del bilancio di previsione 2018 –2020 al sistema BDAP;
- che il costo teorico della attuale dotazione organica, rideterminata con la deliberazione di Giunta Municipale n. 183 del 19.12.2018 e che s'intende confermare, come si evince dal prospetto pari a € 705.417,56;
- che il suddetto costo rispetta il limite di spesa del personale relativo all'anno 2008, calcolata come da art. 1, comma 562, Legge 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, L. 44/2012;
- che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019-2021 rispetta il principio di riduzione e contenimento della spesa di personale stabilito da art. 1, comma 562, Legge 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, L. 44/2012, confrontata con la spesa relativa all'anno 2008;
- che nell'anno 2018 il comune di Alì ha sostenuto spese di lavoro flessibile rientranti nel vincolo di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010 ovvero al disotto della spesa sostenuta nel 2009;
- che nel 2018 le spese dei contratti di lavoro flessibile programmati per garantire servizi indispensabili, rientranti nell'ambito di applicazione dell'articolo 9, comma 28 del citato DL n. 78/2010, non supereranno il predetto parametro;
- ha rispettato i vincoli del pareggio di bilancio per l'anno 2018;
- ha un rapporto tra spese di personale e spese correnti pari al 47,88%;
- servizi del SOSE in termini di spesa e di qualità dei servizi resi non presentano criticità, sulla base delle informazioni disponibili nel bilancio di previsione e dei limiti e vincoli finanziari in termini di reclutamento di nuovo personale ;

**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;

**RITENUTO**, pertanto, di dover procedere all'approvazione della programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2019/2021, sulla scorta delle superiori valutazioni elaborate in base all'analisi delle necessità oggettive, in relazione alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro e alle risorse finanziarie a disposizione;

**DATO ATTO** del rispetto delle limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.l. 78/2010, nei quali non rientrano le spese per l'utilizzo di unità assunte ex art. 110, comma 1, del D.lgs. n. 267/00 né i dipendenti condivisi tra più enti cd. "scavalco condiviso" ex art. 14 CCNL 2004 (Deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 23/2016);

**PRESO ATTO CHE** questa amministrazione comunale, con riferimento alle proprie esigenze organizzative, intende per il triennio 2019/2021, programmare il proprio fabbisogno di

personale, come di seguito meglio riportato nell'allegato **b**;

**RITENUTO DI CONFERMARE** anche per l'anno 2019 la dotazione organica dell'ente che si allega alla presente deliberazione (allegato a), approvata con deliberazione di Giunta Comunale n° 183 del 19.12.2018;

**RITENUTO** di procedere all'approvazione del Programma triennale di fabbisogno del personale 2019 –2021;

**CONSIDERATO** che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere del revisore dei conti 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;

**RICHIAMATE:**

- la deliberazione della Giunta comunale n. 33 del 07.02.2018, con cui è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2018/2020, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 74 del 03.05.2019, con cui si è attestata l'assenza di situazioni di esubero in attuazione di quanto previsto dall'articolo 33, del D.Lgs. n. 165/2001;
- la deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 29.01.2019, esecutiva ai sensi di legge, con cui l'organo esecutivo ha approvato il Sistema di misurazione e valutazione della performance del Comune di Ali;

**RITENUTO** di provvedere in merito;

**VISTI:**

- il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;
- il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.L. 90/2014 conv. in L. 114/2014;
- la L. 190/2014, in particolare l'art. 1 comma 424 (Legge di Stabilità 2015);
- La Legge n. 160 del 07/08/2016 di conversione del D.L. n. 113/2016;
- La Legge n. 145/2018 (Legge di bilancio 2019);

**ACQUISITO** il favorevole parere in ordine alla regolarità tecnico-amministrativa reso dal Responsabile Area Amministrativa ed in ordine alla regolarità contabile reso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi degli artt. 49 e 147 bis del D.Lgs. 267/00 e s.m.i., che si riporta in calce al presente atto;

**VISTI:**

- lo statuto comunale;
- il regolamento comunale per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;
- il d.lgs. 267/00;
- il d.lgs. 165/01;
- il D.L. 90/2014 conv. in L. 114/2014;
- la L. 190/2014, in particolare l'art. 1 comma 424 (Legge di Stabilità 2015);

**PROPONE**

Per quanto espresso, alla Giunta Municipale, la deliberazione del seguente dispositivo:

- 1) **DI RECEPIRE** la premessa parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 2) **DI PRENDERE ATTO** che nella attuale dotazione organica del personale in servizio non risultano esuberanti di personale di tipo finanziario né organizzativo.

- 3) **DI CONFERMARE** la dotazione organica dell'Ente così come riportata indicata in premessa e riportata nell'allegato a) alla presente deliberazione e che ne costituisce parte integrante e sostanziale.
- 4) **DI APPROVARE** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021, come riportato all'allegato b) parte integrante del presente atto.
- 5) **DI RISERVARSI** la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente Piano triennale del fabbisogno del personale, qualora si verificassero esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione.
- 6) **DI DARE ATTO** che la programmazione triennale del fabbisogno del personale è soggetta a revisione annuale.
- 7) **DI DARE ATTO** che la programmazione triennale del fabbisogno del personale è coerente con il principio del non superamento della spesa di personale stabilito da art. 1, comma 562, Legge 296/2006, come modificato dall'art. 4-ter, comma 11, L. 44/2012, confrontata con la spesa relativa all'anno 2008.
- 8) **DI DARE ATTO** che la vigente dotazione organica del Comune di Ali, così come approvata deliberazione di Giunta Municipale .M. n. 183 del 19.12.2018, si compone di n. 30 unità di cui in atto n. 30 posti coperti.
- 9) **DI DARE ATTO** che il costo teorico della dotazione organica, come al punto precedente rideterminata in € 705.417,56, è contenuta nei limiti della spesa per il personale relativa all'anno 2008, rideterminata in applicazione del CCNL 2016 -2018 e rispetta i vincoli connessi con gli stanziamenti del bilancio e di quelli in materia di spesa del personale e non determina maggiori oneri per la finanza pubblica.
- 10) **DI TRASMETTERE** copia della presente al Dipartimento della Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, comma 5 del D.Lgs. 165/2001, entro 30 giorni dall'adozione atteso che l'eventuale mancato adempimento è Soggetto alla sanzione del divieto di assumere.
- 11) **DI TRASMETTERE** copia della presente deliberazione alle RSU e alle OO.SS..
- 12) **DI DICHIARARE**, ai sensi dell'art. 134, comma 4 del D. Lgs. n. 267/2000, il presente provvedimento immediatamente esecutivo stante l'urgenza di provvedere in merito.

**IL PROPONENTE**  
**IL SINDACO**  
**(F.to Ing. Natale Rao)**

## DOTAZIONE ORGANICA

<b>Profilo professionale</b>	<b>Categoria</b>	<b>Pianta organica al 31.12.2018</b>	<b>Posti occupati</b>	<b>Tipologia di posti coperti</b>
Istr. Dir. Tecnico	D	1	1	Tempo determinato part time a 18 ore
Istr. Dir. Econ. Finanziario	D	1	1	Tempo indeterminato
Istr. Amministrativo	C	8	8	n. 2 a tempo indeterminato, n. 6 a tempo indeterminato, part – time 24 ore
Istr. di Vigilanza	C	2	2	Tempo indeterminato
Istr. Contabile	C	3	3	n. 1 a tempo indeterminato, n. 2 a tempo indeterminato part – time 24 ore
Esecutore Contabile	B	1	1	Tempo indeterminato part time a 24 ore
Esecutore Tecnico Manutentivo	B	3	3	n. 2 a tempo indeterminato, n. 1 a tempo indeterminato part – time 24 ore
Operatore Serv. Tecn. Manutentivi	A	1	1	Tempo indeterminato part time a 24 ore
Operatore Socio Assist. Scolastici	A	3	3	Tempo indeterminato part time a 24 ore
Operatore generico	A	7	7	Tempo indeterminato part time a 24 ore
<b>TOTALI</b>		<b>30</b>	<b>30</b>	

## PROGRAMMA ASSUNZIONALE

<b>PIANO ASSUNZIONI 2019</b>					
<b>Numero</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità di accesso</b>	<b>Spesa prevista</b>	<b>Note</b>
	<b>D</b>	nessuno			
	<b>C</b>	nessuno			
	<b>B</b>	nessuno			
	<b>A</b>	nessuno			
<b>PIANO ASSUNZIONI 2020</b>					
Qualora si verificassero cessazioni di servizio e/o eventuali mobilità in uscita, si valuterà l'assunzione di personale					
<b>PIANO ASSUNZIONI 2021</b>					
Qualora si verificassero cessazioni di servizio e/o eventuali mobilità in uscita, si valuterà l'assunzione di personale					

# PARERI AI SENSI DELL'ART. 12 L. R. 30/2000

\*\*\*\*\*

## ALLEGATO ALLA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO:

**OGGETTO: Programmazione triennale di fabbisogno del personale 2019 – 2021.  
Piano annuale delle assunzioni per l'anno 2019. Conferma dotazione organica.**

*Visti gli art. n. 53 della L. 142/90 così come recepito dalla L.R. 48/91 e n. 12 della L.R. 30/2000*

### **IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA**

In merito alla regolarità tecnica della presente proposta di deliberazione esprime parere:  
FAVOREVOLE.

**Alì, lì 03 maggio 2019**

**In relazione alle proprie competenze  
Ai sensi dell'art. 97 comma 4 lett. b) D.Lgs. n. 267/2000  
Il Segretario Comunale reggente  
F.to Dott.ssa Filippa Noto**

---

\*\*\*\*\*

*Visti gli art. n. 53 della L. 142/90 così come recepito dalla L.R. 48/91 e n. 12 della L.R. 30/2000*

### **IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA**

**APPONE**

In merito alla regolarità contabile della presente proposta di deliberazione esprime parere:  
FAVOREVOLE

**Alì, lì 03 maggio 2019**

**Il Responsabile dell'Area Finanziaria  
F.to Rag. Natale Satta**

---

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio *on line* di questo Comune, per 15 giorni consecutivi al n. \_\_\_\_\_ dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_

(Ai sensi dell'art. 32 della L. 69/2009)

Ai, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott.ssa Filippa Noto**

---

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 03 maggio 2019.

Ai sensi dell'art. 12, comma 1, L. R. 44/91 e successive modifiche e integrazioni.

Ai sensi dell'art. 12, comma 2, L. R. 44/91 e successive modifiche e integrazioni.  
(Immediatamente Esecutiva)

Ai, \_\_\_\_\_

**IL SEGRETARIO COMUNALE**  
**F.to Dott.ssa Filippa Noto**

---

PARERE SULLA PROGRAMMAZIONE  
TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL  
PERSONALE

2019 - 2021

Comune di Alì

Città Metropolitana di Messina

Il sottoscritto Avv. Fulvio Castelli, revisore unico del Comune di Alì

VISTA la proposta di delibera della Giunta Comunale, inviata in data 30.04.2019;

VISTO l'art. 39, co. 1, 19, 20 bis L. N. 449/1997 il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio;

VISTO l'art. 89, co. 5, l'art. 91 co. 1 e 2 del D. Lgs. n. 267/2000 che impongono alla Giunta Comunale l'obbligo di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere con programmazione triennale del fabbisogno, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

VISTO l'Art. 19 L. comma 8, della Legge n. 448/2001;

VISTO l'art. 6 co. 3 e 4 e l'art. 35 co. 4 D. Lgs n. 165/2001;

VISTO il provvedimento dell'8 maggio 2018, con il quale sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le Linee di indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni Pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale nr. 173 del 27.07.2018;

CONSIDERATA la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, la quale con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralit  al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicit  e qualit  dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017;

VISTA la deliberazione di Giunta Municipale n. 183 del 19.12.2018, con la quale   stata effettuata ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001 la rideterminazione della dotazione organica in n. 30 posti;

VISTA la deliberazione di Giunta Comunale n. 185 del 19/12/2018, con la quale   stata avviata la stabilizzazione del personale precario del Comune di Aliphan ex art. 3 della L.R. 27/2016, art. 20 del D. Lgs. n. 75/2017 e art. 26 L.R. 8/2018;

VISTA la ricognizione eccedenze personale per l'anno 2019 ex art. 33, c. 1, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011;

VISTO il piano triennale di contenimento delle spese di funzionamento dell'Ente anno 2019/2021;

ACCERTATO che i documenti di programmazione economica del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m. e i.

VERIFICATA la compatibilit  del programma triennale con i vincoli di bilancio ed in particolare, con gli equilibri finanziari e con gli obiettivi di finanza pubblica;

ACCERTATO CHE le spese di personale, le quali ammontano ad B 705.417,56, e che quindi risultano contenute nel limite della spesa per il personale relativo all'anno 2008, di cui all'art. 1 comma 562 della l. 296/2006;

VERIFICATO che non sono state previste nuove assunzioni.

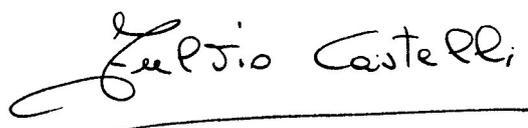
ESPRIME

Parere favorevole alla delibera della Giunta Comunale per la Programmazione di fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021.

Alla stesura del presente parere hanno collaborato l'Avv. Alessandra Di Dio e l'Avv. Giuseppe Sarci in qualità di praticanti revisori contabili.

Catania, 02.05.2019

Il Revisore Unico

  
\_\_\_\_\_