

SEZIONE OPERATIVA

Parte nr. 1

MISSIONE 01 - Servizi istituzionali, generali e di gestione
Programma - 01

Elaborazione di strategie per il reperimento e la gestione delle risorse finanziarie e patrimoniali dell'ente.
Promuovere l'integrazione fra comuni per addivenire ad una gestione più efficiente ed efficace mirata al contenimento dei costi e al miglioramento della qualità dei servizi offerti.

2 - Azioni

- Migliorare la comunicazione esterna attraverso il potenziamento del sito istituzionale
- Collaborare con l'unione dei comuni e gli altri comuni del territorio attraverso la stesura di accordi per razionalizzare la spesa e migliorare i servizi
- Aggiornare puntualmente ed in modo costante il sito comunale con particolare riguardo ed attenzione alla sezione "Amministrazione Trasparente"
- Aggiornare e applicare il piano comunale di prevenzione della corruzione
- Attivare percorsi di formazione, nei limiti delle risorse disponibili al fine di promuovere la conoscenza delle novità normative
- Consentire un contenimento della spesa corrente perseguendo in particolare la razionalizzazione dei costi attraverso gestione dei servizi in forma associata con altri enti, utilizzo di centrali di committenza e riduzione dell'indebitamento
- Proseguire nelle azioni di lotta all'evasione ed elusione fiscale già avviate
- Aggiornare i regolamenti comunali e le banche dati in relazione alla nuova normativa in materia di fiscalità locale
- Realizzare interventi per valorizzare gli immobili di proprietà comunale e per mantenere in condizioni di sicurezza e funzionalità il patrimonio immobiliare comunale
- Ottimizzazione della pianta organica per valorizzare le competenze del personale al fine di migliorare la qualità dei servizi forniti
- Avvio della consulta giovanile
- Creazione di un forum quale strumento di verifica della qualità dei servizi forniti alla cittadinanza

3 - Motivazione delle scelte

La comunicazione è ormai elemento fondamentale in una amministrazione pubblica partecipata ed efficiente. Comunicazione come strumento di conoscenza e di democrazia.

La scelta dell'amministrazione è quella di utilizzare anche gli strumenti di politica tributaria per il raggiungimento degli obiettivi programmatici. A tal fine si ritiene necessario prima di tutto continuare con l'attività di controllo dell'evasione, allo scopo di una maggiore equità fiscale, per tutelare le fasce più deboli della popolazione e per realizzare obiettivi di sviluppo economico e sociale.

4 - Finalità da conseguire

Intensificare l'utilizzo delle nuove tecnologie con la conseguente abbreviazione di tempi burocratici e riduzione dei costi. Perseguire la massima trasparenza dell'attività amministrativa, in quanto strumento che consente ai cittadini di controllare con continuità e puntualità le scelte dell'amministrazione ed i modi in cui esse si attuano.

Improntare il sistema fiscale e tariffario locale ai principi di equità e solidarietà, in modo da garantire una corretta ed equilibrata partecipazione di tutti i cittadini alla spesa pubblica.

Conservazione e cura del patrimonio immobiliare esistente.

5 - Risorse umane

Personale di tutti i servizi comunali

6 - Risorse strumentali

Attrezzature dei servizi coinvolti

MISSIONE 03 - Ordine pubblico e sicurezza

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Realizzare azioni di controllo del territorio, sia sotto il profilo della salvaguardia edilizia ambientale che di prevenzione e repressione di comportamenti illeciti.

2 - Azioni

- Aumentare la sicurezza urbana anche attraverso l'installazione della video sorveglianza
- Garantire la presenza della polizia municipale sul territorio
- Perseguire l'obiettivo della sicurezza stradale anche attraverso un monitoraggio costante e programmato dello stato di manutenzione delle strade e della segnaletica

3 - Motivazione delle scelte

Esercitare la vigilanza sul territorio comunale con compiti di prevenzione e repressione degli abusi

4 - Finalità da conseguire

Vigilare sul regolare svolgimento della vita e della sicurezza dei cittadini

5 - Risorse umane

Polizia Municipale

6 - Risorse strumentali

Attrezzature del servizio di polizia municipale

MISSIONE 04 - Istruzione e diritto allo studio

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Sostenere l'educazione come diritto all'apprendimento, alla partecipazione, al benessere. Intensificare e qualificare le relazioni con le famiglie per favorirne una piena e reale partecipazione ai processi educativi dei loro figli, alla vita della scuola e dei servizi educativi. Mantenimento del patrimonio immobiliare attraverso interventi di manutenzione straordinaria e ordinaria, di ristrutturazione edilizia, di miglioramento ambientale e di riqualificazione degli spazi e degli arredi.

2 - Azioni

- Continuare i rapporti di collaborazione con le scuole sia nei percorsi didattici riguardanti la legalità e la cultura, sia nel coinvolgimento dei ragazzi e degli insegnanti nelle politiche culturali
- Ottimizzazione dell'istruzione dei servizi educativi da zero a sei anni con la razionalizzazione dei nidi e infanzia comunale
- Pianificazione scolastica con la riqualificazione della relativa edilizia

3 - Motivazione delle scelte

La scuola svolge un ruolo formativo fondamentale per cui gli enti locali, oltre ai compiti che la legge assegna loro, devono accompagnare e favorire le istituzioni scolastiche in questo importante processo formativo i cui frutti saranno benefici per la società e per lo sviluppo civile, economico e sociale

4 - Finalità da conseguire

Favorire la crescita sociale e civile della comunità scolastica e territoriale mediante una intensa attività di partecipazione e coprogettazione con le scuole e garantire a tutti gli alunni e alle loro famiglie i servizi e le prestazioni del diritto allo studio.
Garantire la piena sicurezza degli allievi e del personale scolastico, provvedendo in maniera accurata e puntuale alla manutenzione ordinaria e straordinaria degli edifici scolastici

5 - Risorse umane

Personale dei servizi assegnati all'area amministrativa ed istituzionale e del servizio dei lavori pubblici in relazione all'attività svolta

6 - Risorse strumentali

Attrezzature dei servizi coinvolti

MISSIONE 05 - Tutela e valorizzazione dei beni e attività culturali

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Valorizzare il patrimonio culturale con iniziative volte alla promozione dello stesso. Promuovere la partecipazione costruttiva della cittadinanza alla vita culturale attraverso il coinvolgimento del tessuto associativo locale.

Valorizzare la biblioteca civica in termini di spazi e di offerta al pubblico.

Riconoscere il ruolo centrale dell'associazionismo locale nella vita del comune

2 - Azioni

- Creare e sostenere eventi culturali
- Continuare a gestire l'erogazione dei contributi secondo le norme indicate nel regolamento comunale, privilegiando le associazioni che propongono attività ed eventi di interesse generale e che collaborano in modo attivo ed integrato alla programmazione comunale
- Sviluppo del turismo esperienziale, culturale ed ecosostenibile con la promozione di arte, multimedialità, cibo, manifatturiero
- Riqualificazione museo del mare
- Fare rete con le istituzioni culturali
- Rilanciare e valorizzare il centro commerciale naturale "Bonarema"
- Valorizzare il commercio e promuovere il marketing territoriale
- Potenziamento servizi biblioteca

3 - Motivazione delle scelte

La valorizzazione della cultura, nei suoi vari aspetti, costituisce uno dei compiti della pubblica amministrazione, sia nella forma della valorizzazione dei beni culturali la quale sempre più costituisce un incentivo al turismo ed allo sviluppo economico, sia nella forma dell'incentivazione delle varie espressioni culturali come la lettura e l'organizzazione e sostegno degli eventi culturali.

Riconoscere la cultura non solo come puro intrattenimento ma anche come valore che identifica una comunità.
Valorizzazione della biblioteca civica.

4 - Finalità da conseguire

Proseguire nell'opera di valorizzazione della cultura. Promozione e consolidamento della biblioteca civica . Incrementare l'offerta culturale cittadina in tutte le sue forme non solo per rispondere ad un bisogno di crescita personale o di svago ma anche per creare un'opportunità di sviluppo economico del territorio.

5 - Risorse umane

Personale dei servizi assegnati all'area amministrativa ed istituzionale in relazione all'attività svolta

6 - Risorse strumentali

Attrezzature dei servizi coinvolti

MISSIONE 06 - Politiche giovanili, sport e tempo libero

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Promuovere ed incentivare buone prassi nel campo del benessere e della promozione sociale. Valorizzare il contributo che le associazioni sportive possono esprimere all'interno di un comune disegno di qualificazione dello sport quale strumento educativo per l'intera comunità. Promuovere attività e politiche a favore della popolazione giovanile

2 - Azioni

- Riorganizzazione e potenziamento dello sportello universitario
- Creazione di uno sportello dedicato ai servizi per imprese avviate, supporto alla creazione di nuovi progetti imprenditoriali e per favorire l'orientamento e l'inserimento lavorativo dei giovani nel mondo del lavoro
- Adeguamento e ristrutturazione impiantistica sportiva
- Attività di formazione per i giovani ed in particolare creazione di piccoli laboratori artigianali (Pittura su ceramica, decoupage, fotografia, taglio e cucito)

3 - Motivazione delle scelte

Promuovere la pratica sportiva intesa oltre che aiuto per il benessere fisico, anche come strumento utile per prevenire condizioni di difficoltà e disagio, in particolare a favore degli adolescenti e dei giovani. Favorire l'istruzione, la formazione e l'apprendimento per il miglioramento delle conoscenze, delle capacità e delle competenze dei giovani. Attuare azioni concrete che possano aprire nuove porte e possibilità ai giovani e che favoriscano la partecipazione dei cittadini più giovani ai processi decisionali locali

4 - Finalità da conseguire

Creare le condizioni perché i giovani possano essere protagonisti della loro crescita e del loro futuro.

5 - Risorse umane

Personale dei servizi assegnati all'area amministrativa ed istituzionale e del servizio lavori pubblici in relazione all'attività svolta

6 - Risorse strumentali

Attrezzature dei servizi coinvolti

MISSIONE 08 - Assetto del territorio ed edilizia abitativa

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Coniugare misure concernenti lo sviluppo urbanistico con misure tese a promuovere la protezione ambientale.

2 - Azioni

- Verificare l'attualità e sostenibilità delle previsioni del piano regolatore alle mutate condizioni economiche e sociali, valutando l'opportunità di intervenire con correzioni ed adeguamenti puntuali al fine di favorire il più possibile il recupero del patrimonio edilizio esistente e di vagliare eventuali aree di espansione residenziale

3 - Motivazione delle scelte

La consapevolezza dell'importanza di uno sviluppo urbano gestito con strumenti generali di pianificazione e programmazione che salvaguardino la qualità della vita dei cittadini, in termini di vivibilità dell'ambiente, di sicurezza urbana e di sostegno alle attività economico produttive, sarà il principale punto di riferimento delle azioni che verranno poste in essere

4 - Finalità da conseguire

Proseguire nelle azioni di conservazione e valorizzazione del centro urbano nell'ottica di un recupero sostenibile anche dal punto di vista economico e funzionale

5 - Risorse umane

Personale del servizio urbanistica

6 - Risorse strumentali

Attrezzature del servizio coinvolto

MISSIONE 09 - Sviluppo sostenibile e tutela del territorio e dell'ambiente

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Promuovere e favorire lo sviluppo di una cultura ambientale coerente con i principi di sostenibilità. Incrementare il livello di igiene e pulizia, sviluppare l'informazione, l'educazione e la partecipazione ambientale. Sviluppare azioni volte al miglioramento della viabilità. Provvedere alla riqualificazione degli impianti di illuminazione pubblica

2 - Azioni

- Manutenzione e sicurezza stradale
- Revisione del piano viario
- Collegamento Via Dante con lo svincolo " Madonna del buon viaggio"
- Completamento strada di collegamento Furci - Grotte Calcare
- Riduzione inquinamento ambientale (amianto, acustico ed elettromagnetico)
- Riduzione inquinamento atmosferico (PAES)
- Incentivazione fonti energetiche rinnovabili ed ecosostenibili (Illuminazione pubblica a LED e fotovoltaico)
- Contribuire concretamente al perseguimento dello sviluppo sostenibile mediante la " certificazione ambientale" con lo scopo di migliorare la gestione delle problematiche ambientali
- Potenziamento verde pubblico con aree attrezzate per bambini
- Identificazione di aree per cani con l'installazione di contenitori per la distribuzione di sacchetti per la raccolta delle feci
- Raccolta e smaltimento differenziata secondo gli standard
- Raccolta e smaltimento olii esausti
- Installazione casa dell'acqua
- Riqualificazione e valorizzazione piazza sacro cuore
- Ristrutturazione Cavea
- Ampliamento del cimitero
- Riqualificazione dell'area adiacente il palazzetto dello sport
- Riqualificazione dell'area ex mattatoio
- Manutenzione e ripristino serbatoi comunali acqua potabile ad Artale
- Ammodernamento illuminazione pubblica

3 - Motivazione delle scelte

Potenziare un percorso teso alla qualità della vita dei cittadini , dell'ambiente e del territorio. Stimolare i cittadini ad una maggiore attenzione per l'ambiente e promuovere consapevolezza sui temi ambientali

4 - Finalità da conseguire

Promuovere interventi orientati ad uno sviluppo sostenibile che abbia come fine il miglioramento della qualità della vita dei cittadini.

5 - Risorse umane

Personale del servizio assegnato all'area tecnica e personale del servizio lavori pubblici

6 - Risorse strumentali

Attrezzature dei servizi coinvolti

MISSIONE 11 - Soccorso civile

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Favorire il potenziamento della protezione civile e migliorare la capacità e qualità degli interventi in caso di calamità naturali ed anche per attività di supporto e collaborazione.

2 - Azioni

- Proseguire nell'attività di prevenzione dei fenomeni di dissesto che potrebbero causare calamità e nell'organizzazione delle attività di soccorso e di intervento in caso di emergenza, valorizzando l'apporto delle associazioni di volontariato
- Aggiornare il piano comunale di protezione civile per adibirlo ad eventuale mutate esigenze ed aggiornarlo rispetto alle previsioni di un nuovo piano regolatore

3 - Motivazione delle scelte

Garantire la sicurezza ai cittadini eventualmente coinvolti in situazioni di emergenza conseguente a calamità naturali

4 - Finalità da conseguire

Prevenire e tutelare l'integrità della vita, dei beni, degli insediamenti e dell'ambiente dai danni derivanti da calamità, eventi naturali o connessi

con l'attività dell'uomo

5 - Risorse umane

Personale del servizio assegnato all'area tecnica

6 - Risorse strumentali

Attrezzature del servizio coinvolto

MISSIONE 12 - Diritti sociali, politiche sociali e famiglia

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Consolidare gli interventi a sostegno delle persone con disabilità e alle loro famiglie. Promuovere l'invecchiamento attivo per accrescere il benessere, l'inclusione e il ruolo sociale delle persone anziane. Tutelare le fasce deboli della popolazione con interventi e politiche volte a sostenere la promozione della persona

2 - Azioni

- Piano di zona che comprende : servizio civico, piani assistenziali individualizzati per assistenza domiciliare anziani, trasporto sociale ed educativa domiciliare in favore di minori in difficoltà. Il tutto finanziato con legge 328/2000 e con inizio nel 2016 e conclusione nel 2018
- Riorganizzazione asilo nido comunale
- Servizio civico economico comunale
- Mantenimento di tutti i servizi a domanda individuale già in corso
- Spazio gioco - servizi integrativi per la prima infanzia finanziato con fondi PAC e destinato a n.20 minori appartenenti all'area omogenea distrettuale (A.O.D.) di età compresa tra i 18 e i 36 mesi. L'attività si svolgerà in orario pomeridiano ed il sabato mattina. Prevede quali figure professionali n.1 coordinatore, 2 educatori e 1 ausiliario.
- Servizi per la cura degli anziani finanziati con fondi PAC 2017. Sono rivolti ad anziani ultrasessantenni non autosufficienti o limitatamente autosufficienti. Con i suddetti servizi si prevedono prestazioni domiciliari quali aiuto domestico, igiene e cura della persona, ecc...
- Banco alimentare - si tratta di un contributo dato all'associazione " Banco delle opere di carità " per la fornitura mensile di pacchi alimentari in favore di n.50 cittadini residenti disagiati

3 - Motivazione delle scelte

Garantire la piena inclusione e partecipazione alla vita sociale delle persone con disabilità. Favorire una piena integrazione delle persone

anziane nella società e permettere loro di vivere con dignità a prescindere dallo stato di salute

4 - Finalità da conseguire

Rafforzare contesti e servizi specifici a sostegno delle persone con disabilità e alle loro famiglie anche attraverso la promozione di una rete di collaborazione tra i diversi soggetti locali. Garantire agli anziani non solo le adeguate tutele ma anche opportunità di partecipare, sentirsi parte attiva e risorsa nella vita della comunità cittadina

5 - Risorse umane

Personale dei servizi sociali

6 - Risorse strumentali

Attrezzature del servizio coinvolto

MISSIONE 20 - Fondi e accantonamenti

Programma - 01

1 - Descrizione dell'obiettivo operativo

Corretta quantificazione e gestione del fondo di riserva e dei relativi prelievi come disposto dal D.Lgs 267/2000. Con il D.Lgs 118/2011 sull'armonizzazione dei sistemi contabili degli enti pubblici ed in particolare con l'adozione del nuovo principio contabile applicato della gestione finanziaria è divenuto obbligatorio creare un fondo rischi su crediti denominato "Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità". Il citato principio contabile prescrive metodologie di calcolo per le diverse voci di entrata e suggerisce valutazioni autonome per le entrate in precedenza gestite per cassa.

2 - Motivazione delle scelte

Rispetto della normativa in materia di fondo di riserva. La corretta quantificazione e gestione del fondo crediti di dubbia esigibilità in stratta collaborazione con i responsabili delle diverse entrate comunali

3 - Finalità da conseguire

Gestione del fondo di riserva secondo le necessità dell'ente nel quadro delle disposizioni legislative in materia. La gestione del fondo crediti di dubbia esigibilità nel rispetto della norma e della prudenza nell'iscrizione al bilancio di crediti il cui incasso non sia certo

4 - Risorse umane

Personale del servizio economico finanziario in collaborazione con i diversi responsabili dei servizi coinvolti nella quantificazione del fondo crediti di dubbia esigibilità

5 - Risorse strumentali

Attrezzature dei servizi coinvolti

SEZIONE OPERATIVA

Parte nr. 2

11. GLI INVESTIMENTI

ELENCO ANNUALE DELLE OPERE PUBBLICHE DA REALIZZARE NEL PERIODO 2018 / 2020

Codice int. Amm. (1)	CODICE UNICO INTERVENTO (CUR2)	Codice CUP	DESCRIZIONE DELL'INTERVENTO	Codice CPV	RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO		IMPORTO ANNUALITA' 2018	IMPORTO TOTALE INTERVENTO	FINALITA' (3)	Verifica Conformita' vincoli ambientali	Priorita' (4)	STATO PROGETTAZIONE Approvata (5)	Sintesi tempi di realizzazione		
					Cognome	Nome							Uniq.(SN)	Ampl.(SN)	TRIM. ANNO Inizio lavori
T O T A L E														0,0	0,00

Legenda

- (1) Eventuale codice identificativo dell'intervento attribuito dall'Amministrazione (può essere vuoto).
- (2) La codifica dell'intervento CUI (C.F. + ANNO + n. progressivo) verrà composta e confermata, al momento della pubblicazione, dal sistema informativo di gestione
- (3) Indicare le finalità utilizzando la Tabella 5.
- (4) Vedi art. 128 comma 3 del d.lgs. e s.m.i. secondo le priorità indicate dall'Amministrazione con una scala espressa in tre livelli (1= massima priorità, 3= minima priorità).
- (5) Indicare la fase della progettazione approvata dell'opera come da Tabella 4.

LA SPESA PER LE RISORSE UMANE

Le previsioni iscritte in bilancio sono compatibili con la programmazione del fabbisogno di personale, come da tabella sottostante.

Previsioni		2017	2018	2019	2020
Spese per il personale dipendente		2.094.640,34	2.109.422,42	1.988.532,40	1.984.310,22
I.R.A.P.		0,00	0,00	0,00	0,00
Spese per il personale in comando		0,00	0,00	0,00	0,00
Incarichi professionali art. 110 comma 1-2 TUEL		0,00	0,00	0,00	0,00
Buoni pasto		0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese per il personale		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE		2.094.640,34	2.109.422,42	1.988.532,40	1.984.310,22
Descrizione deduzione		Previsioni 2017	Previsioni 2018	Previsioni 2019	Previsioni 2020
TOTALE DEDUZIONI SPESE PERSONALE		0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE NETTO SPESE PERSONALE		2.094.640,34	2.109.422,42	1.988.532,40	1.984.310,22

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2018.

E' stata approvata con deliberazione di giunta comunale n. 257 del 25 settembre 2018 . Si è tenuto conto della normativa sul rispetto del patto di stabilità e dell'art.76 della legge 133/2008 , delle limitazioni alle assunzioni previste dalla legge 114/2014 , dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e delle situazione strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs 267/2000 s.m.i , oltre il contenuto della legge regionale n. 3 del 17 marzo 2016.

Si allega di seguito copia della suddetta deliberazione

SPESE PER INCARICHI DI COLLABORAZIONE

Capitolo	Codice di bilancio	Descrizione	Previsione spesa
0 0			



COMUNE DI FURCI SICULO
(Città Metropolitana di Messina)

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 257

**OGGETTO : Programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 e piano
assunzionale 2018- Approvazione.**

L'anno duemiladiciotto il giorno venticinque del mese di Settembre alle ore 17,30 nella Casa
Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Sigg.ri:

AMMINISTRATORI			P	A
1	Sindaco	Francilia Matteo Giuseppe	*	
2	Vice Sindaco	Mercurio Daniela	*	
3	Assessore	Moschella Francesco		*
4	Assessore	Catania Giovanni	*	
			PRESENTI N. 03	ASSENTI N. 01

Presiede il Sindaco Dott. Francilia Matteo Giuseppe ed assiste il Segretario Comunale Dott.ssa
Giuseppina Minissale

Il Presidente, pertanto, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i
convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta n. 234 del 03/08/2018 avente ad oggetto:

Programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 e piano assunzionale 2018- Approvazione.

Ritenuto che la proposta di che trattasi sia meritevole di approvazione;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.A.EE.LL. della Regione Sicilia;

Con voti unanimi espressi nei modi e nelle forme di legge, per alzata di mano:

Delibera di

1-Approvare e far propria l'allegata proposta n. 234 del 03/08/2018 che forma parte integrante e sostanziale del presente atto avente ad oggetto:

Programma triennale del fabbisogno del personale 2018/2020 e piano assunzionale 2018- Approvazione.

2- Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.



COMUNE DI FURCI SICULO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N. 221 del 03-08-2018

Il Proponente

Carlo Meo

Area Economico Finanziaria
III Servizio

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020 E PIANO ASSUNZIONALE 2018 -- APPROVAZIONE.

VISTO l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che recita "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";

VISTO il comma 19 del predetto articolo che dispone "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di cui al comma 1 finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale";

VISTO l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, il quale prevede 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. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

VISTI gli articoli 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;

VISTO l'art. 6 del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come modificato dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, ai sensi del quale:

comma 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'art. 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 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”;

comma 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”;

VISTO l’art. 35 comma 3 bis del D.lgs. n. 165/2001 secondo cui “Le amministrazioni pubbliche, nel rispetto della programmazione triennale del fabbisogno, nonché del limite massimo complessivo del 50 per cento delle risorse finanziarie disponibili ai sensi della normativa vigente in materia di assunzioni ovvero di contenimento della spesa di personale, secondo i rispettivi regimi limitativi fissati dal documento di finanza pubblica e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui al comma 4, possono avviare procedure di reclutamento mediante concorso pubblico: a) con riserva dei posti, nel limite massimo del 40 per cento di quelli banditi, a favore dei titolari di rapporto di lavoro subordinato a tempo determinato che, alla data di pubblicazione dei bandi, hanno maturato almeno tre anni di servizio alle dipendenze dell’amministrazione che emana il bando; b) per titoli ed esami, finalizzati a valorizzare, con apposito punteggio, l’esperienza professionale maturata dal personale di cui alla lettera a) e di coloro che, alla data di emanazione del bando, hanno maturato almeno tre anni di contratto di lavoro flessibile nell’amministrazione che emana il bando”;

VISTO l’art. 1 comma 557, della legge 296/2006 a mente del quale “Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell’IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell’ambito della propria autonomia”;

VISTO il comma 557 ter dell’art. 1 della Legge n. 296/2006 a mente del quale “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all’art. 76, comma 4, del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2008 n. 133”; il predetto art. 76 statuisce che “In caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell’esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E’ fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

VISTO il comma 557 quater dell’art. 1 della legge n. 296/2006 (così come aggiunto dall’art. 3 comma 5 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014) a mente del quale “Ai fini dell’applicazione del comma 557, a decorrere dall’anno 2014 gli enti assicurano, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” ovvero il triennio 2011 – 2013 alla luce dell’orientamento interpretativo espresso dalla deliberazione n. 25/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

VISTO le risultanze di detta verifica che sono riportate nella tabella che segue:

Spesa	Rendiconto 2011	Rendiconto 2012	Rendiconto 2013	Rendiconto 2014	Rendiconto 2015	Rendiconto 2016	Preconsun- tivo 2017
Totale spesa personale	2.410.498,97	2.405.414,37	2.419.096,28	2.357.477,63	2.287.765,77	2.239.69,89	2.207.819,14
Componenti spesa escluse	692.269,88	692.269,88	692.269,98	650.558,05	632.614,56	602.520,02	644.105,83
Spesa assoggettata al limite dell'art.1 co. 557 L.296/06	1.718.229,09	1.713.144,49	1.726.826,30	1.706.919,58	1.655.151,21	1.637.176,87	1.563.713,31
Valore medio triennio (art.3, co 5- bis D.L. 90/14)	1.719.399,96						

Ne consegue che risulta rispettato il vincolo del contenimento della spesa entro il valore medio del triennio 2011/2012/2013 previsto dalla legge, come da allegato prospetto.

VISTO il comma 5 dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito in legge n. 114/2014 (successivamente modificato ad opera dell'art. 4, comma 3, del decreto legge n. 78 del 2015, convertito dalla legge n. 125 del 2015), a mente del quale "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012 n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012 n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100 % a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557 bis e 557 ter della legge 27 dicembre 2006 n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7; del decreto legge 25 giugno 2008 n. 112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008 n. 133 è abrogato";

VISTO l'art. 1, comma 424, della legge n. 190 del 2014 a mente del quale "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermi restando i vincoli del patto di stabilità interno e la

sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile è comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'art. 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014 n. 56. Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”;

VISTI:

- l'art. 3 comma 6 del D.L. 24.06.2014n. 90, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, dal quale si evince che “i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”;

- l'art. 11 comma 4 bis del D.L. 24.06.2014n. 90, convertito con modificazioni nella legge 114/2014, secondo cui “ all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010 n. 122 e successive modificazioni, dopo le parole articolo 70 comma 1 del decreto legislativo 10 settembre 2003 n. 276 è inserito il seguente periodo *le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente*”;

- la legge 23 dicembre 2014 n. 190 (legge di stabilità 2015) che ha introdotto importanti modifiche in materia di personale, in relazione al riordino delle funzioni delle province e delle città metropolitane, in particolare con i commi 424 e 425 conseguentemente alla necessità di ricollocare il personale soprannumerario, vincolando le risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato delle amministrazioni pubbliche, ivi compresi i Comuni e bloccando le assunzioni a tempo indeterminato per gli anni 2015 e 2016;

RICHIAMATI:

- la Circolare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione n. 1/2015 secondo cui per gli enti locali e le regioni, la portata applicativa dell'art. 1 comma 424 della legge n. 190 del 2014 è limitata al budget delle assunzioni relativo agli anni 2015 e 2016 mentre “*rimangono consentite le assunzioni, a valere sul budget degli anni precedenti, nonché quelle previste da norme speciali*”;

- la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 26/2015/QMIG che, confermando la lettura interpretativa offerta dalla predetta circolare ministeriale, ha espresso il principio di diritto secondo cui “*gli enti locali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dalle cessazioni di personale nel triennio 2011 – 2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica; mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015 – 2016 (riferito alle cessazioni di personale intervenute nel 2014 e nel 2015), la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'art. 1 comma 424 della legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale*”;

- la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei Conti n. 16/2016/OMIG che ha espresso i principi di diritto secondo cui: “*secondo la vigente disciplina in materia di contenimento della spesa del personale permane, a carico degli enti territoriali, l'obbligo di riduzione di cui all'art. 1, comma 557, legge n.*

296/2006, secondo il parametro individuato dal comma 557 quater, da intendere in senso statico, con riferimento al triennio 2011-2013”;

- la deliberazione n. 28/2015 della Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie con la quale la Corte dei Conti ha elaborato i seguenti principi di diritto: “il riferimento al triennio precedente inserito nell’art. 4, comma 3, del D.L. 78/2015 che ha integrato l’art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014, è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all’anno in cui si intende effettuare le assunzioni (conseguentemente dovranno essere prese in considerazione le cessazioni del triennio 2013/2015); con riguardo alle cessazioni di personale verificatesi in corso di anno, il budget assunzionale di cui all’art. 3 comma 5 quater del D.L. n. 90/2014 va calcolato imputando la spesa a regime per l’intera annualità”;

- il verbale n. 8/2016 della Conferenza Unificata Stato, Regioni Autonomie Locali, nel quale si dà atto che detto organo, nella seduta del 14 aprile 2016, ha deliberato, ai sensi dell’articolo 9 comma 1 del decreto legislativo 28 agosto 1997 n. 281, di condividere i contenuti del documento avente ad oggetto “Problematiche interpretative dell’art. 1, commi 2019 e 221, della legge 28 dicembre 2015 n. 208 in materia di dirigenza pubblica”, trasmesso dall’Ufficio di Gabinetto del Ministro per la semplificazione pubblica. Tale documento indica, tra le linee attuative rivolte alle amministrazioni locali in relazione all’applicazione della disciplina legislativa inerente i limiti assunzionali di cui alla L. 208/2015 (legge di stabilità 2016), la seguente: “Sono in ogni caso garantite le coperture di posizioni dirigenziali connesse allo svolgimento di funzioni fondamentali e servizi essenziali, nonché fabbisogni urgenti ed indifferibili, specificatamente motivati in base alle competenze e funzioni dei rispettivi enti”;

- la deliberazione n. 119/2015/PAR del 12 febbraio 2015 con cui la Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Regione Siciliana ha già riconosciuto espressamente applicabili in Sicilia le previsioni come contemplate nei commi da 421 a 425 della legge di stabilità 2015, considerate norme di coordinamento della finanza pubblica e come tali immediatamente applicabili sull’intero territorio nazionale;

VISTO l’art. 1 comma 228 della Legge 208/2015 che dispone testualmente quanto segue: “Le amministrazioni di cui all’articolo 3 comma 5 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n. 114 e s.m.i., possono procedere per gli anni 2016, 2017 e 2018 ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell’anno precedente. In relazione a quanto previsto dal primo periodo del presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall’articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall’articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n. 114. Il comma 5 quater dell’articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014 n. 114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018”;

VISTA la deliberazione n. 118/2016 della Corte dei Conti Lombardia che fissa il seguente principio: “Impregiudicata la possibilità del cumulo dei resti assunzionali per il triennio 2013-2014-2015, le cessazioni intervenute nel biennio 2012/2013 che determinano la capacità assunzionale del 2013 e del 2014 non soggiacciono alle limitazioni introdotte dal comma 424 e possono essere liberamente utilizzate nel 2016. Diversamente nel 2016 i resti derivati da cessazioni del 2014 costituenti il budget assunzionale del 2015 sono vincolati a garantire il riassorbimento di personale degli Enti di area vasta”;

VISTO l'articolo 1 comma 228 della legge 208/2015 che stabilisce che le ordinarie facoltà di assunzione previste dalle normative vigenti sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato è resa nota mediante comunicazione pubblica nel portale della mobilità;

DATO ATTO che, allo stato, nella Regione Siciliana la suindicata procedura di mobilità non è stata ancora avviata;

VISTA altresì la seguente normativa regionale in tema di stabilizzazione del personale precario:

- la L.R. 17.03.2016 n. 3 che all'art. 27 impone agli enti locali che hanno disponibilità di risorse assunzionali e di posti disponibili di concludere il processo di stabilizzazione entro il 31.12.2016, pena la decurtazione del contributo regionale pari al 50% per l'anno 2016 e al 100% per l'anno 2017;

- la L.R. 29.12.2016 n. 27 che nella sua versione originaria:

a) proroga al 31 dicembre 2018 la conclusione dei processi di stabilizzazione con applicazione delle sanzioni con decorrenza 2019;

b) autorizza nel contempo la proroga dei contratti a tempo determinato per il 2017/2018;

c) vieta l'assunzione a tempo determinato di personale con qualifica professionale esistente nel bacino dei lavoratori precari;

d) proroga le graduatorie stipulate ai sensi dell'art.4 del D.L. 101/2013 fino al 2018;

e) prevede l'erogazione di un contributo regionale per tutta la durata del rapporto per le assunzioni dei soggetti inseriti nell'elenco regionale di cui all'art. 30 comma 1 della L.R. n. 5/2014;

VISTA la nota prot.n. 19747 del 30.12.2016 con la quale l'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica dà le prime indicazioni relative alla succitata legge regionale 27/2016 ribadendo, tra l'altro, che i percorsi di stabilizzazione sono avviati dopo la conclusione delle procedure di mobilità per il personale dichiarato in sovrannumero delle ex Province e, comunque, dopo il 1 marzo 2017, previa verifica della sussistenza dei presupposti;

RITENUTO che, nelle more di detta procedura di mobilità e delle necessarie indicazioni operative da parte della Regione Siciliana, sia necessario prevedere nella presente programmazione del fabbisogno di personale la stabilizzazione di tutto il personale precario in servizio presso l'Ente, indispensabile al corretto funzionamento degli uffici, fermo restando la necessità di verificare tutti i presupposti di legge prima del concreto avvio delle relative procedure;

VISTO il D.L. n. 101 del 2013, convertito con modificazioni dalla legge n. 125 del 2013, e successivamente modificato dall'art. 1 comma 12 bis del D.L. 30 dicembre 2016 n. 244 convertito con modificazioni dalla legge 27 febbraio 2017 n. 19 recante "Disposizioni urgenti per il perseguimento di obiettivi di razionalizzazione nelle pubbliche amministrazioni", che all'art. 4 comma 6 prevede forme per il reclutamento speciale, transitorie finalizzate a valorizzare la professionalità acquisita da coloro che hanno maturato una anzianità lavorativa a tempo determinato nel settore pubblico stabilendo testualmente che *"a decorrere dalla data di entrata in vigore del presente decreto e fino al 31 dicembre 2017, al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto di lavoro a tempo determinato e, al contempo, ridurre il numero dei contratti a termine, le amministrazioni pubbliche possono bandire, nel rispetto del limite finanziario fissato dall'art. 35, comma 3 bis, del decreto*

5

legislativo 30 marzo 2001 n. 165, a garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, nonché dei vincoli assunzionali previsti dalla legislazione vigente e, per le amministrazioni interessate, previo espletamento della procedura di cui all'art. 35 comma 4 del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165 e successive modificazioni, procedure concorsuali per titoli ed esami, per assunzioni a tempo indeterminato di personale non dirigenziale riservate esclusivamente a coloro che sono in possesso dei requisiti di cui all'art. 1, commi 519 e 558, della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e all'art. 3 comma 90 della legge 24 dicembre 2007 n. 244, nonché a favore di coloro che alla data di pubblicazione della legge di conversione del presente decreto hanno maturato, negli ultimi cinque anni, almeno tre anni di servizio con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alle dipendenze dell'Amministrazione che emana il bando, con esclusione, in ogni caso, dei servizi prestati presso uffici di diretta collaborazione degli organi politici. Le procedure selettive di cui al presente comma possono essere avviate solo a valere sulle risorse assunzionali relative agli anni 2013, 2014, 2015 e 2016, anche complessivamente considerate, in misura non superiore al 50 per cento, in alternativa a quelle di cui all'art. 35, comma 3 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165. Le graduatorie definitive in esito alle medesime procedure sono utilizzabili per assunzioni nel quadriennio 2013-2016 a valere sulle predette risorse”;

RICHIAMATA in merito la precedente Circolare n.5/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica, che detta indirizzi applicativi della legge n. 125 del 2013 specificando in particolare che le Amministrazioni in via facoltativa in ragione del loro fabbisogno, sino al 31 dicembre 2016 possono attivare procedure di reclutamento speciale transitorie volte al superamento del fenomeno del precariato “utilizzando una misura non superiore al 50% delle risorse disponibili a normativa vigente per assunzioni a tempo indeterminato” e che tali procedure selettive riservate devono riguardare il reclutamento di qualifiche e profili diversi da quelli per i quali è richiesto il solo requisito della scuola dell'obbligo e per i quali vi è la disponibilità nella dotazione organica dell'Ente, tenendo conto della capacità assunzionale calcolata anche in virtù dell'intero arco temporale programmato, specificando altresì che a fronte della possibilità di stabilizzare i rapporti di lavoro che presentano l'anzianità di servizio prevista dal citato articolo, le Amministrazioni che programmano il reclutamento speciale possono applicare la disciplina della “proroga finalizzata” dei contratti a tempo determinato fino al completamento delle procedure concorsuali” e comunque non oltre il 31 dicembre 2016 (oggi prorogato) “nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla normativa vigente in materia di controllo della spesa di personale e assunzioni a tempo determinato e dei divieti che scaturiscono in via sanzionatoria”;

VISTA la L.R. n.5 del 2014 che, nel recepire il D.L. n. 101/2013 sopra richiamato, all'art. 30 comma 3 stabilisce che “in coerenza con le disposizioni di cui al comma 9 bis e successive modifiche e integrazioni dell'articolo 4 del decreto legge n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013, i contratti di lavoro subordinato a tempo determinato instaurati dai lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo n. 81/2000 e di cui all'articolo 3, comma 1, del decreto legislativo n. 280/1997, come recepiti dall'articolo 4 della legge regionale n. 24/2000, possono essere prorogati sino al 31 dicembre 2016 con decorrenza dal 1 gennaio 2014” e al 5 comma che “per le medesime finalità di cui al comma 3 è autorizzata, a far data dal 1 gennaio 2014 e fino al 31 dicembre 2016, la prosecuzione delle attività socialmente utili svolte dai lavoratori aventi diritto all'inserimento nell'elenco di cui al comma 8 dell'articolo 4 del decreto legge n. 101/2013, convertito dalla legge n. 125/2013” il cui termine definitivo di scadenza in conformità alle indicazioni già emerse per effetto della legge di stabilità nazionale e del successivo suggello intervenuto con l'art. 3 della L.R. 27/2016 è stato prorogato al 31.12.2018;

CONSIDERATO che, in via ulteriormente migliorativa rispetto alle predette facoltà assunzionali, la Regione Siciliana ha maggiorato il budget assunzionale per il riassorbimento del personale precario dichiarato al fine

di poter realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;

EVIDENZIATO in particolare che con la legge di stabilità regionale n. 8 del 08.05.2018 (art. 26), pubblicata nella GURS n.21 dell'11.05.2018, sono state apportate alcune modifiche alla L.R. 31.12.2016 n. 27;

VISTO, in particolare, l'art. 3 della L.R. 3 dicembre 2016 n. 27, ai sensi del quale *"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 norme 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 s.m.i, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016"*;

RILEVATO che:

- nello specifico, l'ottavo periodo dell'art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010 stabilisce che, ai fini del contenimento della spesa pubblica, *"le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 e s.m.i., nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente"*;

- quindi, attraverso la manovra disposta dalla Regione Siciliana che, con la L.R. 27/2016 ha proceduto al sostanziale consolidamento, in caso di stabilizzazione del personale precario, del contributo già erogato agli Enti locali per l'utilizzo dei medesimi lavoratori a tempo determinato, dette risorse quantificate in misura massima nell'ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016 sono divenute, ad ogni effetto di legge, concretamente disponibili e, come tali, idonee a costituire budget aggiuntivo per la stabilizzazione di detto personale;

- in via ulteriore, ai sensi del comma 2 dell'art. 3 della L.R. 27/2016 ed *"esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli e dei termini di cui al comma 1, il valore medio del triennio anteriore al 2016 delle risorse di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge n. 122/2010, può essere integrato a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive, appositamente individuate con legge regionale, che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica"*;

- a tal fine, e per garantire una più ampia possibilità e flessibilità di riassorbimento del personale precario, la medesima disposizione normativa da ultimo citata stabilisce che *"gli enti territoriali calcolano il complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione"*;

- quindi, proprio per questo motivo, anche un eventuale contributo aggiuntivo da parte della Regione finalizzato al riassorbimento del personale precario attualmente utilizzato dall'Ente non graverebbe, a livello di calcolo dei limiti e vincoli assunzionali, sulle spese di personale del Comune;

- inoltre, ai sensi del comma 6 dell'art. 3 della L.R. 27/2016, *"per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui al comma 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai soggetti di cui al comma 10, lettere a) e d), con le procedure richiamate dal presente articolo*

Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'art. 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi;

- comma 7. Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 6, a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320, non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti;

- comma 8. La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10 lett. b) dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320);

- comma 9. Le amministrazioni comunali ancora interessate nelle attività di lavori socialmente utili sono autorizzate ad avviare le procedure per la stabilizzazione ai sensi del comma 14 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 senza oneri a carico del bilancio della Regione;

- comma 10. Le disposizioni di cui al comma 6 si applicano alle procedure di stabilizzazione del personale di cui all'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e s.m.i. e degli enti sottoposti a tutela e vigilanza della Regione con risorse proprie;

- comma 11. Le disposizioni di cui all'articolo 3, commi 10 e 11, della legge regionale n. 27/2016 e s.m.i. si applicano anche in favore dei lavoratori a tempo determinato utilizzati nella prosecuzione dei progetti di cui all'art. 4, comma 4, della medesima legge regionale;

- comma 12. Ai maggiori oneri derivanti dall'attuazione del comma 11 per l'anno 2017, quantificati in 1.350 migliaia di euro, si provvede con le maggiori entrate derivanti dai recuperi da operare nel corrente esercizio ai sensi del comma 1 dell'articolo 6 della legge regionale n. 5/2014 e s.m.i.;

Visto il D.lgs. 25.05.2017 n. 75 il quale ha dettato "Modifiche ed integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001 n. 165, prevedendo all'art. 20 le norme sul superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;

Vista la Circolare del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione n. 3/2017 del 23.11.2017 con la quale sono stati dettati gli indirizzi operativi per l'applicazione della speciale disciplina volta al superamento del precariato;

Vista la Circolare del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione n. 1/2018;

Dato atto che:

- negli anni 2015, 2016 e 2017 si sono avute n. 8 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

			totale	€ 144.470,42
--	--	--	---------------	---------------------

- dalla dotazione organica vigente, così come rideterminata con deliberazione di G.C. n. 238 del 14.09.2018, risultano n. 84 posti (di cui part time n. 44) di cui alla data del 31.12.2018 n. 32 coperti e n. 52 vacanti;

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA PIANTA ORGANICA	DOTAZIONE ORGANICA ESISTENTE	POSTI VACANTI	MODALITÀ DI COPERTURA
D3	FUNZIONARIO TECNICO	2	1	1	-
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	4	4	0	-
D	ISTRUTTORE DIRETT. SERV.SOCIALI	1	1	0	-
D	SPECIALISTA DI VIGILANZA	1	0	1	SELEZ.PUBBLICA
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1	1	0	-
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	1	2	SELEZ.PUBBLICA STABILIZZAZIONE
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	10	4	6	SELEZ.PUBBLICA STABILIZZAZIONE
C	AGENTI P.M.	4	1	3	STABILIZZAZIONE
C	ISTRUTTORE TECNICO	3	1	2	STABILIZZAZIONE
C	ISTRUTTORE	3	1	2	STABILIZZAZIONE
C	ISTRUTTORE	1	1	0	-
C	ISTRUTTORE CONTABILE +	16	2	4	STABILIZZAZIONE
B	AUTISTA	2	1	1	SELEZ. PUBBL.
B3	AUTISTA SCUOLABUS	1	1	0	-
B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	6	2	4	STABILIZZAZIONE
B	ESECUTORE	4	2	2	STABILIZZAZIONE
B	CUSTODE CIMITERO	1	0	1	STABILIZZAZIONE
B	ESECUTORE (OPERAIO SPECIALIZ.)	3	2	1	STABILIZZAZIONE
B	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	1	0	1	STABILIZZAZIONE

anno cessazione	totale cessazioni	profilo	motivazione	oneri diretti annui
2015	n. 1	addetto cucina	limite di età	€ 29.103,00
2016	n. 1	istruttore direttivo	limite di età	€ 41.632,07
2017	n. 1	istruttore direttivo	servizio	€ 41.632,07
2017	n. 1	vigile urbano	limite di età	€ 36.005,37
2017	n. 1	geometra	limite di età	€ 34.562,52
2017	n. 1	ingegnere	limite di età	€ 44.296,40
2017	n. 1	addetto cucina	limite di età	€ 29.103,00
2017	n. 1	istruttore direttivo	servizio	€ 45.568,04
				€ 301.902,47

- nell'anno 2018 sono previste le seguenti ulteriori cessazioni dal servizio per pensionamento:

anno cessazione	totale cessazioni	profilo	motivazione	oneri diretti annui
2018	n. 1	istruttore direttivo	limite di età	€ 40.225,58
2018	n. 1	operatore	limite di età	€ 27.798,60
			totale	€ 68.024,18

- per l'anno 2019 non si prevedono, in base alle attuali normative sui pensionamenti, ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio a meno di eventuali esiti positivi da parte dell'Inps, alle istanze susseguenti ai decreti attuativi dell'ape (pensionamento anticipato) presentate da n. 2 dipendenti comunali, rispettivamente: uno cat. A5 e l'altro cat. B7;
- per l'anno 2020, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 4 unità di personale

anno cessazione	totale cessazioni	profilo	motivazione	oneri diretti annui
2020	n. 1	istruttore	limite di età	€ 36.282,96
2020	n. 1	operatore	limite di servizio	€ 29.999,57
2020	n. 1	istruttore direttivo	limite di servizio	€ 44.438,61
2020	n.1	esecutore	Limite di età	€ 33.749,28

B	ADDETTI ALLA CUCINA	2	0	2	SELEZIONE PUB
A	OPERATORE	16	6	10	STABILIZZAZIONE
A	OPERATORE SCUOLA	8	0	8	STABILIZZAZIONE
A	OPERATORE	1	0	1	ART. 3 L. 68/99
TOT.		84	32	52	

Vista la propria deliberazione n. 93 del 22.03.2018 concernente la verifica (negativa) ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, delle situazioni di soprannumero o di eccedenza del personale dipendente in servizio presso l'ente;

Ritenuto di poter procedere alla predisposizione del programma triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020;

Considerato che:

- l'ente si avvale di una forza lavoro di n. 38 dipendenti a tempo determinato a 24 ore, di cui n. 1 cat. D, n. 16 cat. C, n. 7 cat. B e n. 14 cat. A, assunti ai sensi delle LL.RR. 16/2006;
- con D.G.C. n. 01 del 02.01.2018 si è proceduto ad autorizzare la prosecuzione dei contratti di lavoro a tempo determinato fino al 31.12.2018, a norma della L.R. n. 27/2016 e del D.lgs. n. 75/2017, n. 38 dipendenti in possesso dei requisiti richiesti;
- per i suddetti lavoratori rientranti nella categoria del regime transitorio, avendo gli stessi maturato una consistente esperienza e professionalità, si ritengono sussistenti le esigenze organizzative e che, pertanto, nei limiti consentiti dalle norme vigenti e dei limiti in materia di bilancio e di spesa del personale, questo Comune intende avviare processi di stabilizzazione attivando il regime speciale previsto dal combinato disposto dell'art. 20 del D.lgs. n. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'art. 26 della L.R. 8/2018 (legge di stabilità regionale);
- la spesa di ogni singola cessazione deve essere rapportata ad anno intero indipendentemente dalla data di effettiva cessazione dal servizio e su questo importo deve essere calcolata la relativa percentuale costituente tetto per le nuove assunzioni a tempo indeterminato;
- la spesa di ogni assunzione con rapporto di lavoro subordinato a tempo indeterminato, in analogia a quanto precedentemente indicato, deve essere rapportata ad anno intero, indipendentemente dalla data di assunzione prevista nello strumento di programmazione;

CONSIDERATO che:

- la comparazione tra la spesa stanziata per il personale cessato (oneri occupazionali) e quella da sostenere per il personale eventualmente da assumere (oneri assunzionali) va fatta tenendo conto dello stipendio effettivamente percepito dai dipendenti cessati (per livello, classi e scatti maturati) e quello che sarà corrisposto ai neo assunti, corrispondente al tabellare iniziale (Corte Conti Umbria deliberazione n. 135/2013/PAR, che richiama Corte Conti Emilia Romagna deliberazione n. 18/2012/PAR, che a sua volta fa riferimento alla nota Dipartimento Funzione Pubblica n. 11786 del 22.02.2011 ed alla nota della Conferenza delle Regioni e delle Province autonome n. 10/133 del 18.11.2010);

- ai fini della determinazione del budget assunzionale c.d. ordinario occorre considerare tanto la capacità assunzionale per il 2018, costituita per questo Ente dal 25 % dei risparmi derivanti dall'anno precedente (2017) e dai c.d. resti del triennio precedente non utilizzati, calcolati, in coerenza con i dati relativi al valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2013 di cui all'art. 1 comma 557 quater, legge n. 296/2006, al lordo della tredicesima e degli oneri riflessi a carico dell'Ente;

DATO ATTO che, come attestato dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria mediante l'apposizione del parere di regolarità tecnica e contabile sul presente atto:

- questo Comune ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nel corso dell'esercizio precedente (2017);
- l'attuale numero di dipendenti di ruolo, titolari di contratto a tempo indeterminato, è pari a n. 32 unità;
- il rapporto dipendenti – popolazione dell'anno precedente è dunque inferiore al rapporto medio Ministero dell'Interno del 10.04.2017 valido per il triennio 2017-2019;
- è stata ridotta la spesa di personale rispetto al valore medio del triennio precedente come comma 5 bis del D.L. 90/2014 convertito nella legge n. 296/2006 come inserito dall'art. 3, comma 5 bis, del D.L. 90/2014 convertito nella legge 114/2014, ove è testualmente previsto che *"Ai fini dell'applicazione del comma 557 a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione"*;
- l'Ente non si trova in stato di dissesto;
- l'Ente non risulta strutturalmente deficitario;

RILEVATO che il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, sulla base dei dati contabili dell'ente e tenendo conto dei richiamati criteri previsti dalla normativa vigente in materia di capacità assunzionale ha predisposto la tabella riepilogativa che si allega sub lett. A) al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;

EVIDENZIATO che, ai sensi dell'art. 3, comma 18, della L.R. n. 27/2016, nelle more della stabilizzazione negli enti di provenienza i soggetti titolari di contratto di lavoro subordinato a tempo determinato alla data del 31.12.2016, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 comma 1 della L.R. n.5/2014 e s.m.i., che ne facciano richiesta entro il 31.12.2018, sono assunti in apposita area speciale transitoria ad esaurimento istituita presso la Resais s.p.a.;

TENUTO CONTO delle situazioni di vacanza della dotazione organica e della necessità di ricoprirle nel rispetto dei vincoli assunzionali previsti dalla normativa e sopra sinteticamente richiamati;

RILEVATO che l'analisi del fabbisogno di personale, considerando i collocamenti in quiescenza del personale in servizio sia quelli già verificatisi e anche quelli prossimi, evidenzia l'imprescindibile necessità di procedere alla stabilizzazione del personale precario già in servizio presso l'Ente, indispensabile al corretto funzionamento degli Uffici;

RILEVATO altresì che rimane in capo all'Ente la facoltà di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.lgs. 267/2000 e/o, anche per evitare possibili vuoti di efficienza, mediante utilizzo di personale ex art. 1 comma 557 della Legge n. 311/2004 e/o in convenzione ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004, anche di figure apicali;

DATO ATTO che l'assegnazione di parte corrente disposta ai sensi dei commi 1 e 2 dell'art 6 della L.R. 5/2014 destinata al finanziamento delle funzioni e delle attribuzioni proprie di tali enti nel rispetto della loro autonomia, è stata nel corso degli ultimi anni notevolmente ridotta, realizzando così importanti tagli dei trasferimenti regionali di parte corrente;

ATTESO che l'art. 27, comma 2, della L.R. n. 3/2016 dispone l'esclusione dal Fondo perequativo di cui al comma 7 dell'art. 30 della legge regionale n. 5/2014 per i Comuni siciliani che non provvedono alla stabilizzazione del personale precario nonostante l'esistenza degli spazi assunzionali;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

VISTE le linee guida predisposte dalla Funzione Pubblica del 08.05.2018, rivolte alla P. Amministrazione;

CONSIDERATO che ai fini delle assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

RAVVISATA la necessità di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2018 – 2020, finalizzata a soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

DATO ATTO che:

- l'attuazione del programma triennale delle assunzioni e del piano assunzionale 2018, e la prevista stabilizzazione a tempo indeterminato, è subordinata espressamente alla copertura degli oneri con il contributo regionale, così come sino ad oggi garantito;

- la suddetta programmazione potrà essere rivista e modificata in corso di esercizio, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

CONSIDERATO che l'art. 3 della legge n.448/2001, relativamente alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, stabilisce che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

VISTO l'art. 6 bis del D.lgs. n.165/2001 attribuisce al revisore dei conti il compito di vigilare sull'applicazione di quanto suindicato;

VISTO il parere reso dall'Organo di Revisione contabile ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28.12.2001 n. 448;

VISTO l'art. 5 del D.lgs. n.165/2001 "Potere di organizzazione" ed in particolare il comma 2 e ritenuto di dare informazione del presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali;

VISTO il redigendo bilancio di previsione 2018/2020;

Acquisiti il parere in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile con attestazione di copertura finanziaria, ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990 n. 142 – come recepita con l'art. 1 comma 1 lett. i) della L.R. 11.12.91 N. 48, come

CONSIDERATO che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'articolo 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio di previsione 2017/2019 con D.C.C. n. 59 del 30.12.2017;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2016 con D.C.C. n.47 del 20.11.2017;

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. n. 113/2016 il comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

CONSIDERATO che con D.G.C. 134 del 10.05.2018 è stato adottato il piano di azioni positive in materia di pari opportunità;

DATO ATTO che l'art. 20 comma 2 del D.lgs. n. 75/2017 consente alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda 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;

CONSIDERATO che le procedure di reclutamento speciale transitorio previste dalla richiamata normativa debbono svolgersi nel triennio 2018 /2020 e sono rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 20 citato;

CONSIDERATO altresì che limitatamente alle amministrazioni comunali potenzialmente interessate dalle procedure di stabilizzazione di personale utilizzato in attività socialmente utili, queste possono avviare dette procedure ai sensi dell'art. 20 comma 14 del decreto 75/2017 (art. 26 comma 9 L.R. 8/2018) senza oneri a carico del bilancio della Regione ma solo a valere sulle capacità assunzionali dell'ente nel rispetto del piano dei fabbisogni triennali di personale e limitatamente alle categorie A e B;

CONSIDERATO che la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine ma una scelta organizzativa che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art. 6, comma 2, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., come ha affermato la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana, nella deliberazione 6.11.2014 n. 192/PAR, la programmazione presuppone la ricognizione dell'effettivo fabbisogno di personale dell'ente, in relazione alle funzioni istituzionali da svolgere, ai carichi di lavoro, alle risorse finanziarie a disposizione; il percorso programmatico viene compiuto sulla base dell'analisi delle necessità oggettive, non costituisce di certo uno strumento che possa giustificare di per sé un ampliamento della dotazione organica, sorretto dall'unica necessità di soddisfare l'esigenza di procedere a nuove assunzioni o alla stabilizzazione dei lavoratori precari. Il problema non è stabilire se la necessità di stabilizzare il personale precario debba influenzare e condizionare la programmazione, ma semmai di comprendere se, dopo aver effettuato l'analisi del fabbisogno in funzione delle esigenze effettive dell'ente, emerga o meno la necessità di utilizzare dei profili professionali che, in concreto, coincidono con quelli del personale precario in atto utilizzato dal Comune;

sostituito dall'art.12 comma 1 punto 1 della L.R. N. 30 del 23.12.2000 – e dell'art. 147-bis del D. Lgs. 267/2000 (articolo inserito dall'art. 3 comma 1 lett. d del D.L. 174/2012 convertito in legge n. 213/2012);

Visto il parere del Revisori dei Conti espresso al sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b), n. 6, del D.lgs. 267/2000;

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000;
- il D.lgs. 165/2001;
- il vigente regolamento comunale degli uffici e servizi;
- il vigente CCNL comparto Regioni ed Autonomie locali;
- le vigenti disposizioni in materia di personale tra cui il D.L. 101/2013, la L.R. 27/2016 e la L.R. 8/2018;
- il D.lgs. n.75/2017;
- lo Statuto comunale;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia

PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE

DELIBERI

DI PRENDERE ATTO della superiore premessa quale parte integrante e sostanziale della presente proposta;

DI DARE ATTO che in questo Comune non si registrano né condizioni di sovrannumero del personale né condizioni di eccedenza del personale stesso;

DI DARE ATTO che la capacità assunzionale ordinaria complessiva per gli anni 2018, 2019 e 2020 si evince dal prospetto che si allega sub lett. A) al presente provvedimento a costituire parte integrante e sostanziale;

- ai sensi della L.R. 27/2016, così come modificata ed integrata con le disposizioni di cui all'art. 26 della L.R. n.8/2018 (legge di stabilità regionale), sarà possibile usufruire delle risorse assunzionali aggiuntive per la stabilizzazione del personale contrattista in servizio presso questo Comune composto da n. 1 unità di cat. D, da n. 16 unità di cat.C, da n.7 unità di cat. B e da n.14 unità di cat .A;

- il processo di stabilizzazione deve avvenire ad invarianza di spesa per l'ente e, comunque nel rispetto dei vincoli di bilancio vigenti nel tempo;

DI APPROVARE il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2018/2020 e, contestualmente, il piano annuale delle assunzioni del personale con rapporto a tempo indeterminato per l'anno 2018;

DI PROCEDERE quindi nel corso del triennio 2018/2020 all'assunzione di personale a tempo indeterminato, così come risulta dal prospetto che sub lett. B) si allega al presente provvedimento a costituire parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che a decorrere dalla data di assunzione e per l'intera durata del rapporto di lavoro è riconosciuto, da parte della Regione Sicilia, un contributo nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nel 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto del rapporti di lavoro tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015;

DI DARE ATTO che l'effettivo avvio delle procedure di reclutamento è comunque subordinato alla verifica dei presupposti di legge;

DI DARE ATTO espressamente che la presente programmazione dovrà in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio della possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearla ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spendingreview e di tagli alla spesa di personale;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la Programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione o comunque secondo le necessità di questo ente;

DI DARE ATTO che alla presente deliberazione dovrà essere allegato il parere dell'organo di revisione contabile, mediante il quale viene attestato che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e siano coerenti e compatibili con le normative vigenti in materia di limiti assunzionali;

DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, compatibilmente con la normativa nazionale e regionale vigente in materia, di predisporre gli atti necessari per procedere nel corso del triennio 2018/2020 alla stabilizzazione del personale contrattista dell'ente (part time 24 ore);

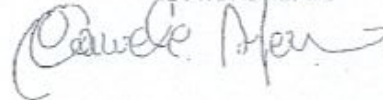
DI DARE ATTO che gli oneri derivanti dal presente provvedimento trovano copertura nell'approvando DUP e bilancio di previsione 2018/2020;

DI DARE INFORMAZIONE del presente provvedimento alle OO.SS. ed alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 5 del D.lgs. n.165/2001 ed in particolare il comma 2;

DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on line e nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Personale – Dotazione organica" del sito istituzionale dell'ente;

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991, in quanto propedeutica all'approvazione del bilancio di previsione 2018.

IL PROPONENTE





CUNIONE TIT FOR ET STACO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

MODELLO ALL. A.

Rilevato pertanto che, ai sensi delle disposizioni in atto vigenti, ai fini delle facoltà assunzionali dell'Ente risultano disponibili, a partire dal corrente anno, le seguenti risorse:

Calcolo capacità assunzionale

ANNO 2018

Descrizione	Importo annuale	% capacità assunzionale	Budget assunzionale	Percentuale utilizzabile 50%
Cessazioni anno 2015	€ 34.519,13	60%	€ 20.711,48	10.355,74
Cessazioni anno 2016	€ 0,00	25 %	0,00	0,00
Cessazioni anno 2017	€ 41.632,07	25%	€ 10.408,02	5.204,01
TOTALE		COMPLESSIVO	€ 31.119,50	15.559,75

Calcolo capacità assunzionale

ANNO 2019

Descrizione	Importo annuale	% capacità assunzionale	Budget assunzionale	Percentuale utilizzabile 50%
Cessazioni anno 2016	0,00	25%	€ 0,00	0,00
Cessazioni anno 2017	€ 41.632,07	25%	€ 10.408,02	5.204,01
Cessazioni anno 2018	€ 231.125,83	25%	€ 57.781,46	28.890,73
TOTALE		COMPLESSIVO	€ 68.189,48	34.094,74

Calcolo capacità assunzionale

ANNO 2020

Descrizione	Importo annuale	% capacità assunzionale	Budget assunzionale	Percentuale utilizzabile 50%
Cessazioni anno 2017	€ 41.632,07	25%	€ 10.408,02	5.204,01
Cessazioni anno 2018	€ 231.125,83	25%	€ 57.781,46	28.890,73
Cessazioni anno 2019	€ 68.024,18	25%	€ 17.006,05	8.503,03
TOTALE		COMPLESSIVO	€ 85.195,53	42.597,77

Rilevato altresì che in base a quanto disposto dall'art. 4, comma 6, del D.L. 101/2013 le suddette risorse possono essere utilizzate per il 50% (pari ad € 52.953,50) per assunzioni di soggetti esterni mediante le procedure concorsuali di cui all'art. 35 del D.Lgs. 165/2001 e per il restante 50% (pari all'ulteriore somma di € 52.953,50+) oltre che per ulteriori assunzioni dall'esterno di cui all'art. 35 del d.lgs. 165/2001, anche per eventuali riserve e/o percorsi assunzionali interni, ivi comprese le stabilizzazioni del personale precario, anche in aggiunta al budget aggiuntivo ed esclusivo che a tali procedure viene dedicato per effetto dell'art.3 della L.R. 27/2016, per una media complessiva di € 630.081,10 che, quindi, ai sensi dell'art.3, della L.R.027/2016, è possibile individuare quale budget assunzionale destinato esclusivamente alla stabilizzazione del personale contrattista attualmente utilizzato dal Comune;

Che tale possibilità aggiuntiva è però riservata a favore del Comuni soltanto a condizione che gli stessi "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;

Che in base all'ultimo linea del primo comma dell'art.3 della L.R. 27/2016 le assunzioni in questione 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, deve risultare uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31.12.2015;

Furci Siculo li, 02.08.2018

IL RESP. AREA ECON. FINANZIARIA

(Rag. Ferrara Isabella)





COMUNE DI FURCI SICULO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALLEGATO B

PIANO PROGRAMMATICO TRIENNALE DEL FABBISOGNO 2018/2020

ANNO 2018

POSTI VACANTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA
1	B	ADDETTO CUCINA	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 L.R.27/16-8/18
2	B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO (PART-TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 - L.R.27/16-8/18
1	B	ESECUTORE TECNICO (PART-TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 - L.R.27/16-8/18
3	B	AUSILIARIO DEL TRAFFICO (PART - TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 e L.R.3/2016- L.R.27/16-8/18
2	B	ESECUTORE (PART - TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 e - L.R.27/16-8/18

8	A	OPERATORE (PART – TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 e - L.R.27/16-8/18
6	A	OPERATORE SCUOLA (PART- TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. 5/2014 e L.R.27/16-8/18
1	A (PART – TIME 18 ORE)	OPERATORE	ASSUNZIONE CATEGORIE PROTETTE EX LEGGE N.68/99

ANNO 2019

POSTI VACANTI	CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	MODALITA' DI COPERTURA
3	C	AGENTI DI P.M. (PART – TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R.5/2014 e L.R.27/16-8/18
8	C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO (PART- TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. .5/2014 - L.R.27/16-8/18
2	C	ISTRUTTORE TECNICO TIME ORE 24) (PART-	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. .5/2014 - L.R.27/16-8/18
1	E	ISTRUTTORE TIME ORE 24) (PART-	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. .5/2014 - L.R.27/16-8/18

2	C	ISTRUTTORE CONTABILE (PART-TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. .5/2014 - L.R.27/16-8/18
1	D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABIL (PART – TIME ORE 24)	PROCEDURA DI STABILIZZAZIONE AI SENSI DELLA L.R. .5/2014 - L.R.27/16-8/18

ANNO 2020

1	D	SPECIALISTA VIGILANZA	SELEZIONE PUBBLICA DA EFFETTUARSI AI SENSI DELLA VIGENTE NORMATIVA NAZIONALE E REGIONALE
1	B	ADDETTO CUCINA	SELEZIONE PUBBLICA DA EFFETTUARSI AI SENSI DELLA VIGENTE NORMATIVA NAZIONALE E REGIONALE

Riscontro del rispetto dei commi 557 e 557-bis della legge 296/2006 con riferimento al triennio al 2017-2019

Voci da sommare		IMPEGNATA media anni				PREVISTA			
		2011/2013	2018	2019	2020				
Retrribuzione fonde al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato	(+)	€ 1.628.205,23	€ 1.531.859,27	€ 1.443.910,58	€ 1.443.910,58				
Spese per collaborazione coordinata e continuativa o altre forme di rapporto di lavoro flessibile o con convenzioni	(+)								
Eventuali emolumenti a carico dell'Amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili	(+)								
Spese sostenute dall'Ente per il personale in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14 del CCNL 22/01/2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuta	(+)								
Spese per il personale con contratti di formazione di lavoro	(+)								
Spese sostenute per il personale previsto dall'art 90 del D.Lgs. N. 267/2000	(+)								
Compensi per gli incarichi conferiti ai sensi dell'art. 110, commi 1 e 2 D.Lgs. N. 267/2000		€ 21.350,00							
Spese per il personale con contratti di formazione di lavoro	(+)	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00	€ 10.000,00				
Spese per il lavoro accessorio	(+)								
Spese per il personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e/o organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	(+)								
Oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori IRAP	(+)	€ 625.366,02	€ 448.259,69	€ 422.601,94	€ 422.601,94				
Oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo	(+)	€ 158.098,62	€ 123.504,09	€ 116.485,68	€ 116.485,68				
Somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando	(+)								
Altre spese (specificare) Missioni	(+)	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00	€ 1.500,00				
Spese sostenute in deroga al limite di spesa (art. 3 co. 120 L. 244/2007)	(=)	€ 2.469.692,83	€ 2.144.269,45	€ 2.020.129,38	€ 2.020.129,38				
TOTALE VOCI DA SOMMARE (A)									

Voci da detrarre	(-)								
Spese di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati	(-)								
Spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività elettorale	(-)								
Spese per la formazione e rimborsi per le missioni (se imputati all'interv. 01 spesa)	(-)								
Contributo Regionale per il personale con contratto diritto privato L.R. 5/14	(-)								
Oneri derivanti dai rinnovi contrattuali	(-)								
Spese per il personale appartenente alle categorie protette	(-)								
Spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici	(-)								
	(-)								
Spese per il Segretario Comunale in convenzione	(-)								
Incentivi per la progettazione	(-)								
Incentivi per il recupero ICI	(=)								
Dritti di rogito	(=)								
TOTALE VOCI DA DETTRARRE (B)									
TOTALE SPESA DI PERSONALE (A-B)									

L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?
 Margine di spesa ancora sostenibile rispetto anno precedente?



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 Tel./Fax 0942 794122
GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA
SERVIZIO II°

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE/CONSIGLIO COMUNALE N. 234 del 03.08.18

OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2018/2020 E PIANO ASSUNZIONALE 2018 - APPROVAZIONE.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n. 142, come recepita con l'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 01 della L.R. 23.12.2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.lgs. 267/2000, per quanto concerne la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere:
Favorevole

Li 03-08-2018

Il Responsabile del Servizio

Il Responsabile dell'Area

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08.06.1990 n. 142, come recepita con l'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 01 della L.R. 23.12.2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, del vigente D.lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile, si esprime parere:
Favorevole

Li 03-08-2018

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Il Responsabile Area Economica Finanziaria