

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

ALBO PRETORIO
RICEVUTO il 10 DIC. 2019
N. CRON. 3404

Data: 9 DIC. 2019

N. 94 del Reg.

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO
DEL PERSONALE 2019-2021 - RIDETERMINAZIONE DELLA
DOTAZIONE ORGANICA.

L'anno duemila dieciannove il giorno nove del mese di Dicembre

alle ore 11:45 e seguenti, nella sala adunanze del suddetto Comune, convocata con appositi

avvisi, la Giunta comunale si è riunita con la presenza dei signori:

RAG. MARIO GIORGIANNI - SINDACO

AVV. GAETANO ORTO - ASSESSORE

DOT. DAVIDE MERENDA

GEOM. MASSIMO TARANTO

Tra gli Assessori assenti sono giustificati i signori:

RAG. MASSIMO D'ADRIA - DOT. SSA TIZIANA DE LOIRA

Partecipa il Segretario Comunale Signor DOT. SSA LYDA DE GREGORIO

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione,

invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

- VISTE le leggi regionali 3 dicembre 1991, n° 44, 11 dicembre 1991, n° 48 e 23 dicembre 2000, n° 30;
- VISTO il Decreto Legislativo 18 gennaio 2000, n° 267;
- VISTA la proposta di deliberazione, relativa all'oggetto, che si allega alla presente;
- DATO ATTO che la stessa è corredata dei pareri prescritti dall'art. 49 del D.Lgs. N° 267/2000 e art. 12 L.R. 30/2000
- ESAMINATA la stessa e ritenuta meritevole di approvazione;
- VISTO l'Ord. Amm.vo EE. LL. vigente nella Regione Siciliana;

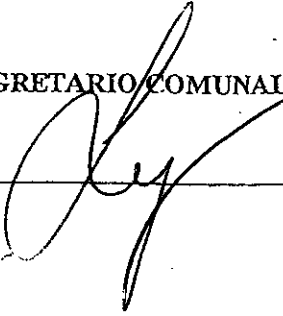
DELIBERA

la proposta, che si allega alla presente per farne parte integrante e sostanziale ed avente l'oggetto ivi riportato,

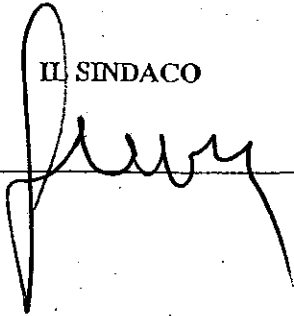
E' APPROVATA ALL'UNANIMITA' CON SUCCESSIVA SEPARATA VOTAZIONE UNANIME
IL PRESENTE PROVVEDIMENTO VIENE DICHIARATO IMMEDIATAMENTE
ESECUTIVO, STANTE L'URGENZA DI PROVVEDERE IN MERITO.

Di quanto sopra si è redatto il presente verbale che, previa lettura e conferma, viene approvato e sottoscritto.

IL SEGRETARIO COMUNALE



IL SINDACO



L'ASSESSORE ANZIANO





COMUNE DI LIPARI

(PROVINCIA DI MESSINA)
Eolie, Patrimonio dell'Umanità

www.comunelipari.it

urp@comunelipari.it

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Si da incarico al settore	PRIMO AFF. IST. E SOCIOCULTURALI
Servizio	AFF. GEN. DEL PERSONALE
Ufficio	PERSONALE-ANAG. DELLE PRESTAZIONI

Di predisporre la proposta di deliberazione relativa al seguente oggetto:

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019-2021- RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

IL SINDACO

L'ASSESSORE

Proposta di deliberazione n°	04	del	02-12-2019
------------------------------	----	-----	------------

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

(vedi proposta allegata)



COMUNE DI LIPARI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

"Eolie, patrimonio dell'umanità"

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE SOTTOPOSTA ALLA G.M.

**Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2019-2021 –
Rideterminazione della Dotazione Organica**

Premesso:

- che l'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997, n. 449 stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e 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 n. 12 marzo 1999 n. 68, avendo come obiettivo la riduzione programmata della spesa di personale;
- che l'articolo 89, comma 5, del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i Comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- che ai sensi dell'art. 91 del D. Lgs. 267/2000 gli organi di vertice delle Amministrazioni Locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'articolo 6, comma 2, del D. Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che: "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" e prevede, inoltre, che *"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"*;
- l'articolo 6, comma 3, del D. Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 afferma che : *"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";

- l'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 statuisce che *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale"*;
- che l'art. 33 del D. Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16, comma 1, della legge n. 183/2011, testualmente recita: *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere"*;

Visto l'art. 35, comma 3/bis, del D. Lgs 165/2001 nel testo, da ultimo inserito per effetto dell'art. 1, comma 401, della legge 24 dicembre 2012. n. 228 e successivamente modificato dall'articolo 6, comma 1, lettera b) del D. Lgs. 25 maggio 2017. n. 75 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 dai documenti 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 lett. 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

Richiamato il vigente impianto normativo relativo al rispetto dei vincoli di personale, ed in particolare, l'art.1 comma 557 della L. 296/2006 come da ultimo modificato dal D.L. 90/2014 conv. in legge n.114/2014 e della legge n.160/2016 di conversione D.L. 33/2016:

- *"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
- *Razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*
- *Contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.*

- *557-bis. Ai fini dell'applicazione del comma 557, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.*
- *557-ter. In caso di mancato rispetto 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.*
- *557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”.*

Atteso che le regole attinenti alla spesa del personale ed al turn-over trovano la loro disciplina all' art.3, comma 5 e seguenti del D.L. n.90/2014 convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato dall'art.14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in Legge L. 28 marzo 2019, n. 26, a mente del quale:

5. “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 per cento negli anni 2016 e 2017, e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 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 cinque 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 quinquennio 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. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”;

5-bis. Dopo il comma 557-ter dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e' inserito il seguente: "557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione".

5-ter. (omissis)

5-quater. (omissis)

5-quinquies. (omissis)

5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle

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

5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi;

Tenuto conto della deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017/QMIG con la quale la Corte ha chiarito le modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli enti locali, ossia, che è consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio (*rectius quinquennio*) precedente che non sono state utilizzate per finanziare nuove assunzioni nella misura fissata annualmente dal legislatore;

Considerato, quindi, che le capacità assunzionali del quinquennio precedente devono calcolarsi applicando le regole in vigore nell'anno in cui sono maturate, e non quelle in vigore nell'anno in cui sono utilizzate, e che, naturalmente, potranno essere utilizzate per finanziare nuove assunzioni, solo qualora non lo siano già state;

Dato atto che in relazione al quinquennio precedente, le capacità assunzionali dovranno calcolarsi come segue:

- capacità assunzionali anno 2018 (quota delle cessazioni 2017); **25%** [75% della spesa dei cessati nel 2017 se sussiste un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari dal Decreto del Ministero dell'Interno 10.04.2017 o 90% se si sono lasciati spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate];
- capacità assunzionali anno 2017 (quota delle cessazioni 2016); **25%** [75% della spesa dei cessati nel 2017 se sussiste un rapporto dipendenti/popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati o strutturalmente deficitari dal Decreto del Ministero dell'Interno 10.04.2017];
- capacità assunzionali anno 2016 (quota delle cessazioni 2015); 25% della spesa dei cessati nel 2015 o **100%** se il rapporto spesa personale/spesa corrente è inferiore al 25%;
- capacità assunzionali anno 2015 (quota delle cessazioni 2014); 60% della spesa dei cessati nel 2014 o **100%** se il rapporto spesa personale/spesa corrente è inferiore al 25%;
- capacità assunzionali anno 2014 (quota delle cessazioni 2013); 60% della spesa dei cessati nel 2013 o **80%** se il rapporto spesa personale/spesa corrente è inferiore al 25%;

con la puntualizzazione che per l'anno 2016 (quota delle cessazioni 2015) e l'anno 2015 (quota delle cessazioni 2014) tali resti sono vincolati ai fini del riassorbimento del personale posto in mobilità nell'ambito delle procedure di cui alla L.R. n. 15/2015 e s.m.i. in base alle previsioni di cui all'art. 2 della l. reg. n. 27/2016;

Rilevato che, come chiarito dalla Corte dei Conti, Sez. Autonomie 11 giugno 2019, n. 17: *"I valori economici delle capacità assunzionali 2019-2021 per il personale dirigenziale e non dirigenziale riferiti alle cessazioni dell'anno precedente, ai sensi dell'articolo 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, possono essere cumulati fra loro al fine di determinare un unico budget complessivo utilizzabile indistintamente per assunzioni riferite ad entrambe le tipologie di personale, dirigenziale e non, in linea con la programmazione dei fabbisogni di personale, ai sensi dell'articolo 6 del d.lgs. n. 165/2001, e nel rispetto dei vincoli finanziari previsti dalla legislazione vigente. Tale principio vale anche ai fini dell'utilizzo dei cd. resti assunzionali, per i quali si fa presente che, alla luce delle*

recenti novità legislative di cui all' art. 14-bis, comma 1, lett. a) del d.l. n. 4/2019, il riferimento "al quinquennio precedente" è da intendersi in senso dinamico, con scorrimento e calcolo dei resti, a ritroso, rispetto all'anno in cui si intende effettuare le assunzioni";

Visto il Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017 valido per il triennio 2017-2019, e concernente l'individuazione del rapporto medio dipendenti-popolazione per gli Enti in condizioni di dissesto o strutturalmente deficitari, ai sensi del quale il limite massimo della dotazione organica per un Ente avente popolazione pari a quella calcolata al 31/12/2016 e pari a 12.796 abitanti, e che l'attuale consistenza numerica della dotazione organica del Comune di Lipari, constava, al 31/12/2016, di un numero complessivo di dipendenti di ruolo a tempo indeterminato pari a n. 84 unità, non rientrante all'interno dei limiti stabiliti dal D.M. Interno del 10 aprile 2017 e che quindi non si può procedere, all'innalzamento al 75% della percentuale assunzionale secondo quanto previsto dall'articolo 1, comma 479, lettera d. della legge 11 dicembre 2016. n. 232, considerato che questo ente non soddisfa tale condizione in quanto registra un rapporto dipendenti/popolazione al 31 dicembre 2016 pari a 1/152, inferiore al valore medio definito dal suddetto D.M. pari ad 1/158;

Dato atto, inoltre, che per effetto della riduzione alle dotazioni organiche delle province e città metropolitane imposte dall'art. 1, comma 421 della Legge di stabilità 2015 (legge 23.12.2014 n. 190) e del conseguente emergere di situazioni di esubero e/o soprannumerarietà la stessa legge, all'art. 1, comma 424, ha espressamente previsto che "Le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le 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" e che esclusivamente per tali 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" stabilendo, contestualmente, la sanzione della nullità per le assunzioni effettuate in violazione delle superiori prescrizioni;

Dato Atto che:

- le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale della Funzione pubblica di cui all'art. 6-ter (che con riguardo alle regioni, agli enti regionali, devono essere adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131) sono state adottate, giusto comunicato del 09.05.2018 e previa registrazione da parte della Corte dei conti, e sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica italiana del 27.7.2018, decreto 173;
- dalle citate linee di indirizzo si desume che le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti. Esse superano il "tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi contemplate. Secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente. Per i Comuni, le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa".

- queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, 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.
- il punto 2 delle linee guida chiarisce che nel PTFP, la dotazione organica va espressa, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge.

Preso Atto che l'ultima dotazione organica dell'Ente è stata adottata con delibera n. 29 del 04/03/2014 e prevedeva n. 209 posti;

Considerato che rientra nei programmi dell'Ente procedere ad una revisione dell'attuale dotazione organica in rispondenza alle esigenze organizzative e al fabbisogno di questo Ente ed in base ai criteri di funzionalità ed efficienza dell'azione amministrativa al fine di assicurare la riduzione della spesa del personale.

Ritenuto pertanto, di procedere alla rideterminazione della dotazione organica dell'Ente attualmente in essere, così come di seguito indicata:

1) Soppressione di n. 107 posti vacanti di cui:

- N. 01 Dirigente;
- N. 25 Categoria di accesso "D1";
- N. 46 Categoria di accesso "C1";
- N. 34 Categoria di accesso "B1";
- N. 01 Categoria di accesso "A1";

2) Inserimento di N. 02 posti con Categoria di accesso "B3"

Precisato che con il presente provvedimento si riduce la dotazione complessivamente in 104 unità e che dalla modifica alla dotazione organica dell'Ente scaturisce una minore spesa di € 3.386.904,72;

Dato Atto che la dotazione organica dell'ente, rimodulata in virtù delle cessazioni intervenute nel frattempo, di cui le ultime nel 2019, è la seguente:

CATEGORIA	POSTI PREVISTI		POSTI COPERTI		VACANTI
	PART-TIME	FULL-TIME	PART-TIME	FULL-TIME	
A1		11		10	01
B1		09		02	07
B3		03		01	02
C1		48	01	20	27
D1		29		17	12
D3		01		01	0
Dirigenti		03		02*	01
TOTALE		104	01	53	50

* di cui 1 a tempo determinato

Dato Atto che come si evince dai prospetti sottoscritti dal Responsabile del Settore Economico Finanziario (giusta nota prot. n. 22450 in data 26.11.2019, agli atti) la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come da seguente tabella:

ANNO	EURO
Media Spesa Personale Triennio 2011/2013	€ 4.814.508,68
Totale spesa Personale anno 2018	€ 3.781.097,51
Differenza media Triennio	€ 1.033.411,17

Dato atto altresì che ai sensi del comma 7 dell'art. 76 del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n.133, l'incidenza delle spese di personale per l'anno 2018 è inferiore al 50 per cento delle spese correnti;

Rilevato che, a seguito delle cessazioni intervenute (e che interverranno) negli anni 2019/2021, le facoltà assunzionali, rideterminate in conformità al quadro normativo sopra descritto, sono le seguenti:

Annualità	Risparmio cessazioni anno precedente	Percentuale utile	Somma disponibile
2014	€ 84.556,96	80 %	€ 67.645,57
2015	€ 0	100 %	€ 0 *
2016	€ 180.168,32	100 %	€ 180.168,32 *
2017	€ 99.876,31	25 %	€ 24.969,08
2018	€ 274.913,08	25 %	€ 68.728,27
2019	€ 268.214,74	100 %	€ 268.214,74
2020	€ 467.669,80	100 %	€ 467.669,80
2021	€ 198.017,37	100 %	€ 198.017,37

* *Destinato al riassorbimento del personale delle province;*

Rilevato poi che, a seguito della cessazione di 1 unità dirigenziale intervenuta nel 2017, ai sensi dell'art. 3, comma 5, del d.l. n. 90/2014, nel 2018 residua l'80% di capacità assunzionale, pari ad € 87.835,34:

Atteso che:

- il Budget per l'anno 2019 destinato al reclutamento ordinario dall'esterno ammonta a € 517.393,00, comprensivo di oneri a carico dell'Ente, di cui € 268.214,74 quale percentuale del 100% delle cessazioni avvenute nell'anno 2018 ed € 249.178,26 quali residui del personale (compreso il dirigente) cessato nel quinquennio precedente, con esclusione delle quote dell'anno 2015 e 2016 destinato al riassorbimento del personale province;
- il Budget per l'anno 2020 destinato al reclutamento ordinario dall'esterno ammonta a € 467.669,80 comprensivo di oneri a carico dell'Ente quale percentuale del 100% delle cessazioni programmate nell'anno 2019;
- il Budget per l'anno 2021 destinato al reclutamento ordinario dall'esterno ammonta a € 198.017,37 comprensivo di oneri a carico dell'Ente quale percentuale del 100% delle cessazioni programmate nell'anno 2020;

Ritenuto in applicazione dell'art. 3, comma 5-sexies del D.L. n.90/2014 convertito in legge 11 agosto 2014, n. 114, così come modificato dall'art.14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge L. 28 marzo 2019, n. 26, (a mente del quale: "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over") di computare nel 2019 le cessazioni programmate nella medesima annualità, così come nel 2020, le cessazioni programmate nell'annualità 2020;

Considerato che per effetto, quindi, di quanto disposto con le normative sopra richiamate la determinazione in concreto della capacità assunzionale del Comune di Lipari per il triennio 2019-2021 viene regolata come segue:

- **Budget anno 2019** destinato al reclutamento ordinario dall'esterno ammonta ad € 888.431,14^{ooo};
- **Budget anno 2020** destinato al reclutamento ordinario dall'esterno ammonta a € 198.017,37 (comprensivo di oneri a carico dell'Ente quale percentuale del 100% delle cessazioni che avverranno nell'anno 2020 medesimo);
- **Budget anno 2021** destinato al reclutamento ordinario dall'esterno ammonta a € 0 (visto che le cessazioni avvenute nell'anno 2020 sono già state conteggiate per il 2020);

^{ooo} (IL CALCOLO DI CUI SOPRA TIENE CONTO DELLA RIDUZIONE PER UNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA ED EFFETUATA NEL 2018 - DIRIGENTE TECNICO, ctg. Dirigenziale - PARI AD € 96.631,66)

Tenuto conto che l'Ente ha l'esigenza di integrare con urgenza l'organico mediante reclutamento di nuovo personale amministrativo onde consentire un'adeguata erogazione dei servizi in ragione dei diversi pensionamenti intervenuti, anche in "quota 100", per garantire il presidio dei principali processi organizzativi e per rafforzare le competenze necessarie per la realizzazione degli obiettivi dell'Amministrazione come di seguito riportato;

Dato Atto che, attualmente, risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali n. 7 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità attivati dal Comune o da enti privati, e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo prorogato con deliberazione della Giunta Municipale n. 119 del 28/12/2018:

CATEGORIA	PERSONALE A TEMPO DETERMINATO E PARZIALE
B	2
C	5
TOTALE	7

Visto l'art. 27 comma 2, della L.R. 17/03/2016 n. 3, che nell'ottica del definitivo superamento del fenomeno del precariato in Sicilia ha espressamente imposto ai Comuni di provvedere, entro il 30 novembre 2016, ad approvare "il piano programmatico triennale delle assunzioni di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, effettuabili in ciascuno degli anni 2016, 2017 e 2018, tenuto conto degli spazi assunzionali disponibili in ciascuna annualità";

Visto l'art.3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 recante "Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario" il quale prevede che:

"I Comuni possono adottare le procedure previste dall'art. 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

all'articolo 35, comma 3 bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le risorse previste dall'art. 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 art. 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".

Richiamati:

- il comma 2 dell'art.3 della L.R. 27/2016, esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli di cui al comma 1, il valore medio del triennio anteriore al 2017 delle risorse di cui all'art.9, comma 28, del D.L. 78/2010, per gli enti territoriali della regione 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 per garantire una maggiore possibilità di riassorbimento del personale precario, la norma prevede che gli enti locali, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui agli art.557 e 562 della legge 296/2006, calcolano la spesa al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione;
- il comma 5 art. 3 dell'art. 27 della L.R. 3/2016 che modifica il comma 2 dell'art. 30 della legge regionale n. 5/2014 ed in forza del quale *"Fermo restando quanto previsto dall'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge n. 125/2013, la riserva di cui al comma 3-bis dell'articolo 35 del decreto legislativo n. 165/2001, si applica anche ai soggetti inseriti nell'elenco di cui al comma 1 titolari di contratto a tempo determinato"*.

Vista la L.R. n.8/2018 art.26 comma 1 che modifica il comma 22 dell'art.3 della L.R. n. 27/2016 stabilendo quanto segue:

"22. Nelle more dell'individuazione degli esuberanti di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.";

Visto il comma 6 dell'art. 26 della L.R. n. 8/2018 che prevede l'avvio delle procedure di stabilizzazione dei lavoratori di cui all'art.30 della L.R. n.5/2014 secondo la procedura di seguito elencata: "Fermo restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare, entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo 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'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi.”;

Visto, che l'art. 20, comma 1 del D. leg.vo 75/2017 consente l'assunzione a tempo indeterminato del personale non dirigenziale con contratto a tempo determinato che possieda tutti i seguenti requisiti:

- a) risulti in servizio, anche per un solo giorno, successivamente alla data del 28 agosto 2015, con contratto di lavoro a tempo determinato presso l'amministrazione che deve procedere all'assunzione;
- b) sia stato assunto a tempo determinato attingendo ad una graduatoria, a tempo determinato o indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale - ordinaria, per esami e/o titoli, ovvero anche prevista in una normativa di legge - in relazione alle medesime attività svolte e intese come mansioni dell'area o categoria professionale di appartenenza, procedura anche espletata da amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze della stessa amministrazione che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni. Gli anni utili da conteggiare ricomprendono tutti i rapporti di lavoro prestato direttamente con l'amministrazione, anche con diverse tipologie di contratto flessibile, ma devono riguardare attività svolte o riconducibili alla medesima area o categoria professionale che determina poi il riferimento per l'amministrazione dell'inquadramento da operare, senza necessità poi di vincoli ai fini dell'unità organizzativa di assegnazione;

Visto che l'art. 20, comma 2, consente alle amministrazioni, per il triennio 2018-2020, di bandire procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, finalizzate alla stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato del 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 (contratto a tempo determinato o contratto di collaborazione coordinata e continuativa) presso l'amministrazione che bandisce il concorso;
- 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;

Dato atto che:

- l'articolo 26 della l.r. 8/2018 contiene norme sulla stabilizzazione dei precari dirette ad accelerare l'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale degli enti locali al fine di superare il precariato storico, scongiurare i contenziosi derivanti dall'abuso del ricorso ai contratti di lavoro a tempo determinato ed evitare l'aggravio di spesa degli enti locali;
- l'articolo 22 della l.r. n. 1/2019 - Modifiche all'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 in materia di stabilizzazione di personale precario prevede che *“Le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26. Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;*

- la mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei Comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi dell'articolo 3 della l. r. n. 27/16, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, a decorrere dal 2021, comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun Comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma, per cui l'ente sarebbe costretto a fare a meno delle prestazioni di detto personale all'esito della cessazione e/o riduzione del contributo regionale;
- la copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della l. r. n. 8/18 è assicurata 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, lettera 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 previste per l'esercizio finanziario 2018;

Dato Atto che al fine di dare attuazione alla normativa richiamata, nonché alla circolare 3/2017 del Ministero della Semplificazione, è stata effettuata la puntuale ricognizione del personale in servizio con contratto di lavoro a tempo determinato e *part-time* presso questo Comune, che può essere inserito nel percorso di stabilizzazione di cui all'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'articolo 26 della legge regionale n. 8/2018 così come modificata dall'articolo 22 della l.r. n. 1/2019 per avviare il processo di stabilizzazione, posto che:

- 1) tutti i lavoratori risultano in servizio presso il Comune di Lipari da oltre dieci anni, alla data del 31.12.2017;
- 2) hanno maturato oltre tre anni di servizio negli ultimi otto anni;
- 3) con deliberazione di Giunta Municipale n. 119 del 28.12.2018 (anche in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente) si sono prorogati i loro rapporti contrattuali, nelle more della definizione delle procedure di stabilizzazione, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti finanziari, ivi compresa la capacità di sostenere, a regime, la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio;
- 4) la stipula dei contratti a tempo indeterminato a conclusione del processo di stabilizzazione è necessariamente subordinata all'approvazione dei documenti di programmazione economico-finanziaria;

Dato Atto che ogni procedura di stabilizzazione deve comunque tenere in considerazione l'effettiva disponibilità di risorse, sia a carico dell'Ente che a carico della Regione e sul punto la Corte dei Conti, sezione controllo della Sicilia, ha reiteratamente richiamato la necessità di *"un'attenta valutazione di sostenibilità finanziaria - in termini di competenza e di cassa - della relativa spesa, in considerazione del duraturo impatto sui bilanci dell'amministrazione. Siffatta verifica assume a fortiori basilare importanza nell'attuale fase congiunturale della finanza locale, caratterizzata da una progressiva riduzione dei trasferimenti erariali e regionali e da scarsi margini di utilizzo compensativo della leva fiscale"*, il taglio automatico *"e progressivo di trasferimenti per gli enti non stabilizzanti, infatti, rischia di risultare penalizzante per le amministrazioni più virtuose e prudenti che, nell'attuale stato di estrema difficoltà della finanza locale, potrebbe ritenere un'immissione stabile di personale nei propri ruoli organici non necessaria rispetto alle proprie esigenze funzionali, o comunque poco sostenibile finanziariamente"* (da ultimo parere n. 162/2016):

Visto il comma 5 dell'art.26 della L. R. n. 8/2018 che così recita:

“Per le finalità inerenti al superamento del precariato, per il triennio 2018-2020, è altresì utilizzabile la spesa di cui al comma 28 dell'articolo 9 del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, calcolata in misura corrispondente alla media del triennio 2015-2017 e, ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, relativamente al calcolo della spesa per il personale, al netto del contributo erogato dalla Regione, a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40 bis, comma 1 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modifiche ed integrazioni, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28.”;

Visto l'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010, come modificato dal D.L. 90/2014, in base al quale “A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, etc (omissis) possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. (Omissis). 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. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

Viste le indicazioni contenute nella Circolare del Dipartimento della Funzione Pubblica n.3/2017 ove si specifica che il 50% dei posti richiamato dall'art.20 comma 2 del d. Leg.vo 75/2017 debba calcolarsi non sulla base dei posti in dotazione organica ma sulla base delle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà assunzionali che possono essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50% e che le risorse dell'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 sono invece, per intero destinate alle finalità dell'art.20 comma 1 e 2 del D. Leg.vo 75/2017;

Considerato che la spesa occorrente per la stabilizzazione del personale contrattista del Comune di Lipari è pari ad € 108.287,09 e che è intendimento di questa Amministrazione utilizzare a tal fine le capacità assunzionali ordinarie, non fruendo della normativa sopra citata;

Dato atto che la quota-parte del Fondo straordinario Art. 30, comma 7 della legge regionale n. 5/2014 e s.m.i. dell'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica Dipartimento Autonomie Locali verrà iscritto in Bilancio Regionale fino all'anno 2038 così come prevede l'art.3 comma 21 della L.R. 27/2016;

Tenuto conto che per garantire una più ampia possibilità e flessibilità di riassorbimento del personale precario, al comma 2 dell'art.3 della L.R. n.27/2016 si 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.*”

Visto il comma 2 dell'art. 26 della L.R. n.8/2018 che modifica la previsione temporale della conclusione della stabilizzazione di cui al comma 8 dell'art.3 della L.R. n.27/2016 sostituendo il

termine 31 dicembre 2018 con il 31 dicembre 2020 e la decorrenza 2019 relativa per la riduzione delle assegnazione ordinarie della Regione in favore dei Comuni con quella dell'anno 2021;

Visto l'articolo 22 della l.r. 1/2019 - Modifiche all'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 in materia di stabilizzazione di personale precario - che di seguito si riporta:

- 1) *all' articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 e successive modifiche ed integrazioni sono apportate le seguenti modifiche:*
 - a) *al comma 6, dopo le parole "soggetti assunti" sono aggiunte le parole "Per le stabilizzazioni avviate in forza dell'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125 e concluse alla data del 31 dicembre 2017, il contributo di cui al presente comma non può superare il 5 per cento della somma assegnata agli altri enti.";*
 - b) *al comma 21, dopo le parole "di cui all'articolo 6 della legge regionale 29 dicembre 2010, n. 24," sono aggiunte le parole "e di cui all'articolo 4, commi 6 e 8, del decreto-legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125".*
- 2) *le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26.*
- 3) *il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75.*

Dato Atto che, attualmente, l'Ente utilizza, in forza delle disposizioni legislative regionali, n. 8 unità di personale ASU, part-time a 18 ore, tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità attivati dal Comune o da enti privati, e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo prorogato con deliberazione della Giunta Municipale n. 2 del 3 gennaio 2017 e il cui programma di fuoriuscita è stato approvato con delibera di G.M. n. 106 del 6 novembre 2017:

CATEGORIA	PERSONALE ASU
B	3
C	5
TOTALE	8

Rilevato che è intendimento di questa Amministrazione, avviare le procedure di stabilizzazione del personale impegnato in Attività Socialmente Utili, nel rispetto della dotazione organica, del budget assunzionale e delle norme assunzionali, tenuto conto che tale personale è indispensabile per garantire ed assicurare il buon andamento della macchina amministrativa e per lo svolgimento adeguato dei servizi di competenza, ai sensi delle vigenti disposizioni legislative, compatibilmente col quadro normativo vigente ed in relazione alla evoluzione del medesimo, con particolare riguardo alla legislazione nazionale e regionale, e ad eventuali disposizioni attuative ed esplicative in materia di stabilizzazione del personale a tempo determinato;

Considerato:

- che a decorrere dall'anno 2016 la disciplina del Patto di stabilità è sostituita dal Pareggio di bilancio ai sensi del comma 707 della legge di stabilità 2016, che, allo stato delle previsioni, si prevede sarà rispettato nel c.a., e che il vincolo di cui all'art. 41 del D.L. 66/2014 per come modificato dal D.L. n.78/2015 (tempi medi di pagamento) è venuto meno perché dichiarato incostituzionale dalla Consulta con sentenza n. 272 del 22/12/2015;
- che l'art. 16 del D.L. n. 113/2016 ha così disposto " *all'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 la lettera a) è abrogata in relazione al rapporto tra spesa del personale e spesa corrente....* " ;

Tenuto conto, che il Comune è soggetto alle disposizioni di cui alla L. n. 68/99 e che, ai sensi del comma 6° dell'art. 3 del D.L. 90/2014 resta confermata la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ribadendo che i limiti di cui allo stesso art. 3 non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

Considerato che questo Ente deve assumere a tale titolo 8 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e parziale (18 ore), come segue:

- n. 4 "Istruttori Tecnico Geometra" – ctg. C ;
- n. 1 "Operatore computer immissione dati" – ctg. B;
- n. 3 "Addetti a mansioni d'ordine di segreteria" – ctg. B;

Ritenuto inoltre di procedere alla valorizzazione di professionalità interna, in possesso dei requisiti concorsuali richiesti, attraverso le progressioni di carriera, a norma dell'art. 52, comma 1-bis, del d. lgs. n. 165/2001;

Rilevato che:

- la Giunta Comunale ha provveduto con propria deliberazione n. 90 del 22.11.2019 ad approvare il Piano triennale di Azioni positive 2019-2021;
- la Giunta Comunale ha provveduto con propria deliberazione n. 91 del 22.11.2019, in ottemperanza al sopra richiamato art. 33 del D. Lgs. 165/2001, a verificare l'insussistenza presso l'Ente di personale in soprannumero e/o in eccedenza, in base alla ricognizione effettuata;

Constatato che, come attestato dal Responsabile del Settore Finanziario (giusta nota prot. n. 22450 in data 26.11.2019), il Comune di Lipari:

- ha rispettato gli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio per l'anno 2017, come da certificazione inviata al Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 26.03.2018, e sul pareggio di bilancio per l'anno 2018, come da certificazione inviata al Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 19.03.2019;
- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1 comma 557 della L. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. 90/2014, convertito dalla Legge 114/2014;

Dato atto, che a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale 22 dicembre 2015 n. 272 l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento;

Visto il piano triennale del fabbisogno di personale 2019-2021 predisposto dal Settore Affari Istituzionali e Socio-Culturali/Servizio Personale, sulla base delle direttive impartite dall'Amministrazione Comunale, e delle osservazioni espresse dai Dirigenti in conferenza di servizio (l'ultima in data 30.10.2019), a seguito di attenta valutazione e dato atto della necessità di assumere, secondo la scadenza individuata nel Piano, le figure professionali indicate nello stesso in relazione alle esigenze lavorative ed alla necessità di gestire compiutamente i servizi comunali perseguendo gli

obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione, nel rispetto dei vincoli in materia di spese di personale;

Dato Atto che sulla presente deliberazione è stato acquisito il parere da parte del Collegio dei Revisori, in applicazione dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448 del 28 dicembre 2001, acclarato al prot. n. 23067 in data 9/12/2019;

Ritenuto, per tutto quanto finora rappresentato di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2019-2021 e il relativo piano occupazionale 2019 -2020 - 2021, in coerenza con i vincoli di finanza pubblica e con il quadro normativo vigente, in materia di spese di personale affinché il Responsabile del Servizio Personale possa procedere secondo gli indirizzi ivi determinati;

Precisato che la programmazione triennale è comunque suscettibile di revisione in ragione di sopravvenute esigenze connesse agli obiettivi dati, ovvero in relazione alle limitazioni o ai vincoli normativi e/o di finanza pubblica, che regolamentano le capacità occupazionali nella pubblica amministrazione e il piano annuale potrà essere integrato in qualunque momento, al verificarsi di altre e nuove esigenze, di modifiche nella disponibilità di risorse e del quadro normativo;

Dato atto che sulla scorta degli stanziamenti previsti nel bilancio di previsione 2019/2021 in corso di formazione, vi è la sostenibilità finanziaria della spesa di personale che si intende assumere con la presente programmazione;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica come da allegato A;

Dato atto che la presente viene trasmessa alle OO.SS. a titolo di informazione;

Visti:

- l'art.3 commi 5 e seg., 6 del decreto legge 24 giugno 2014, n.90 convertito in legge 114/2014 e s.m.i.;
- l'art.1 comma 228, della legge n. 208/2015;
- art. 3 della L. R. 27/2016;
- art. 20 del d.lgs. 75/2017;
- art. 26 della L.R. 8/2018;
- la L.R. n.1/2019;
- il d. lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;
- il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi;

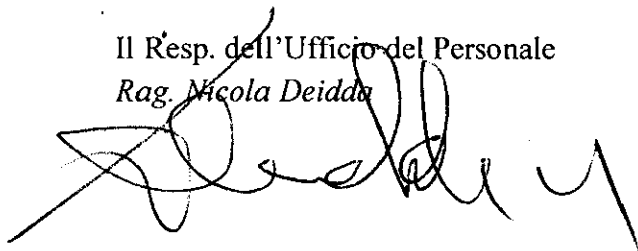
SI PROPONE

- 1) Di rideterminare, in base ai fabbisogni programmati, la dotazione organica e di approvarla così come da **allegato "A"** al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) Di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2019/2021 ove sono elencate le azioni di reclutamento riferite al personale a tempo indeterminato, ed il loro costo, così come da **allegato "B"** al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 3) Di approvare il prospetto dei limiti del budget assunzionale disponibile, così come da **allegato "C"** al presente atto, che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 4) Di dare atto che, relativamente al presente provvedimento, è stato acquisito il parere preventivo del Collegio dei Revisori, di cui all'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 acclarato al prot. dell'Ente al n. 23067 in data 9/12/2019, così come da **allegato "D"** al presente atto che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 5) Di dare atto che la programmazione del fabbisogno del personale di cui al presente atto è

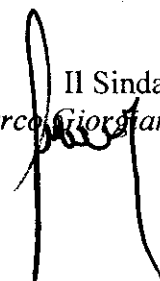
- compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova, e troverà, copertura finanziaria, per la quota posta a carico dell'Ente, sugli stanziamenti di bilancio di previsione 2019/2021;
- 6) Di stabilire, al fine dell'invarianza dei saldi finanziari, che ai sensi del comma 6 dell'art. 3 della L. R. 27/2016, le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'art.30, comma 1, della L.R. 5/2015, titolari di contratto a tempo determinato, verranno effettuate con le procedure di legge nei limiti ed in virtù del contributo riconosciuto dalla Regione in misura pari a quanto previsto nell'anno 2015, con riferimento al numero di ore oggetto del rapporto di lavoro a tempo determinato alla data del 31.12.2015;
 - 7) Di dare atto che la copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della L.R. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2019 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, lettera 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;
 - 8) Di avviare le procedure per il superamento del precariato nel Comune di Lipari in coerenza con la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021, secondo la speciale disciplina di cui all'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017, all'art. 26 della L.R. 8/2018 e alla L.R. 8/2018 per come modificata ed integrata con L. R. n. 1/2019;
 - 9) Di dare atto che la sussistenza delle risorse finanziarie necessarie a garantire la sostenibilità, a regime, della spesa per il personale inserito nel presente percorso di stabilizzazione deriva da quanto previsto dall'art. 3, commi 1, 6 e 21 della legge regionale 27/2016 e dall'art. 26 della L.R. n. 8/2018;
 - 10) Di dare atto che la stabilizzazione avverrà con contratti a tempo indeterminato e part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015;
 - 11) Di avviare le procedure per la stabilizzazione del personale ASU, nel rispetto della dotazione organica, del budget assunzionale, compatibilmente col quadro normativo vigente ed in relazione alla evoluzione del medesimo, con particolare riguardo alla legislazione nazionale e regionale, e ad eventuali disposizioni attuative ed esplicative in materia di stabilizzazione del personale a tempo determinato;
 - 12) Di dare atto che prima di procedere alle previste assunzioni, dovrà essere verificato il rispetto di tutti i vincoli, limiti e parametri previsti dalle normative vigenti e alla perdurante copertura finanziaria;
 - 13) Di dare atto che le procedure speciali di reclutamento, interamente riservate, poiché eccezione alle ordinarie modalità di assunzione, finalizzate al prevalente interesse al superamento del precariato, non richiedono il previo esperimento della mobilità "ordinaria" mentre rimane ferma la previa ricollocazione del personale in disponibilità (ex art. 34 bis del d.lgs.165/2001);
 - 14) Di dare atto che il programma triennale del fabbisogno del personale e relativo piano delle assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente ed in relazione alla evoluzione del quadro normativo di riferimento con particolare riguardo alla legislazione nazionale e regionale, ad eventuali disposizioni attuative ed esplicative con particolare riguardo alla materia di stabilizzazione del personale a tempo determinato e delle assunzioni del personale proveniente dalle ex province;

- 15) Di trasmettere la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 3, comma 69, legge n. 350/2003, cd. legge finanziaria 2004, al Ministero dell'Economia e delle Finanze, al dipartimento della Funzione Pubblica ed ai soggetti sindacali;
- 16) Di dichiarare ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91, la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante l'urgenza di provvedere in merito.

Il Resp. dell'Ufficio del Personale
Rag. Nicola Deidda



Il Sindaco
Marco Giordanni





COMUNE DI LIPARI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

"Eolie, patrimonio dell'umanità"

PRIMO SETTORE: AFFARI ISTITUZIONALI E SOCIO CULTURALI

SERVIZIO " AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE

UFFICIO PERSONALE - ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI

ALL. A

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	COSTO ANNUALE AL 2014	COSTO TOTALE ANNO 2014	POSTO DI RUOLO OCCUPATO	ASSUNZIONI 2019/2021	NUOVA DOTAZIONE ORGANICA	POSTI SOPPRESSI	COSTO ANNUALE AL 2019	RISPARMI DOTAZIONE ORGANICA
DIRIGENTE	Dirigente	4	96.365,21 €	385.460,84 €	1 + 1*	1	3	1	108.172,34 €	108.172,34 €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D3	Funzionario Direttivo Legale dell'Ente	1	38.141,09 €	38.141,09 €	1	0	1	0	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D1	Posizioni Organizzative **	9	- €	- €	-	-	-	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	4	32.100,22 €	128.400,88 €	0	1	1	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D1	Assistente Sociale	1	32.100,22 €	32.100,22 €	1	-	1	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D1	Istruttore Direttivo Tecnico	9	32.100,22 €	288.901,98 €	8	1	9	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D1	Istruttore Direttivo Contabile	2	32.100,22 €	64.200,44 €	8	2	2	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO D1	Istruttore Direttivo Amministrativo	29	32.100,22 €	930.906,38 €	8	8	16	-	- €	- €
		54				12	29	25	34.251,69 €	856.292,25 €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO C1	Istruttore Amministrativo	59	29.441,70 €	1.737.060,30 €	11	8	19	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO C1	Istruttore Tecnico	1	29.441,70 €	29.441,70 €	1	7	8	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO C1	Istruttore di Vigilanza		- €	- €		5	5	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO C1	Agente di Polizia Municipale	34	29.441,70 €	1.001.017,80 €	9	7	16	-	- €	- €
		94				27	48	45	31.501,06 €	1.449.048,76 €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO B3	Collaboratore Professionale		- €	- €		2	2	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO B3	Autista mezzi pesanti	1	27.615,60 €	27.615,60 €	1	1	1	-	- €	- €
		1				2	3	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO B1	Operatore Computer immissione dati		- €	- €		1	1	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO B1	Addetto mansioni di Segreteria		- €	- €		3	3	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO B1	Collaboratore Amministrativo	43	26.172,82 €	1.125.431,26 €	2	3	5	-	- €	- €
		43				7	9	34	27.850,20 €	946.906,80 €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO A1	Commesso	7	24.659,58 €	172.617,06 €	5	-	5	-	- €	- €
POSIZIONE GIURIDICA DI ACCESSO A1	Operaio	5	24.659,58 €	123.297,90 €	5	1	6	-	- €	- €
		12				1	11	1	26.484,57 €	26.484,57 €
	TOTALE GENERALE	209		6.084.593,45 €	54	50	104	107		3.386.904,72 €

* N.1 Dirigente - Art. 110 Tuel a tempo determinato

** come previsto nella dotazione organica del 2014.

*** in considerazione dei 107 posti soppressi e dei 2 posti di B3 inseriti rispetto alla precedente dotazione organica.

"Eolie, patrimonio dell'umanità"

PRIMO SETTORE: AFFARI ISTITUZIONALI E SOCIO CULTURALI

SERVIZIO " AFFARI GENERALI E DEL PERSONALE

UFFICIO PERSONALE – ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI

**APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI 2019/2021
ACQUISIZIONE DI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

Assunzioni - Anno 2019

<i>descrizione profilo professionale</i>	<i>categoria</i>	<i>n. posti da ricoprire</i>	<i>note</i>	<i>Spesa occorrente per 1 unità</i>	<i>Costo annuo</i>
<i>Istruttore Direttivo di Vigilanza</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 34.251,69	€ 34.251,69
<i>Istruttore Direttivo Amministrativo</i>	<i>DI</i>	<i>6</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 34.251,69	€ 205.510,14
<i>Istruttore Direttivo Contabile</i>	<i>DI</i>	<i>2</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 34.251,69	€ 68.503,38
<i>Istruttore Direttivo Tecnico</i>	<i>DI</i>	<i>1</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 34.251,69	€ 34.251,69
<i>Istruttore Tecnico</i>	<i>CI</i>	<i>3</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 31.501,06	€ 94.503,18
<i>Istruttore Amministrativo</i>	<i>CI</i>	<i>3</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 31.501,06	€ 94.503,18
<i>Agente polizia municipale</i>	<i>CI</i>	<i>7</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 31.501,06	€ 220.507,42
<i>Operaio</i>	<i>AI</i>	<i>1</i>	<i>Tempo Pieno</i>	€ 26.484,57	€ 26.484,57
					€ 778.515,25

MODALITA' ASSUNZIONE: PROCEDURE DI MOBILITA' EX ARTT. 30 COMMA 2 BIS E 34 BIS D.LGS. N.165/2001 S.M.I.

Stabilizzazione ex art.20, comma 1, del D.lgs. N. 75/2017 e art. 26 L. reg. n. 8/2018 - Anno 2019

<i>descrizione profilo professionale</i>	<i>categoria</i>	<i>n. posti da ricoprire</i>	<i>note</i>	<i>Spesa occorrente per 1 unità</i>	<i>Costo annuo</i>
<i>Istruttore di Vigilanza</i>	<i>C1</i>	<i>5</i>	<i>a 18 ore</i>	€ 15.750,53	€ 78.752,65
<i>Collaboratore Professionale</i>	<i>B3</i>	<i>2</i>	<i>a 18 ore</i>	€ 14.767,22	€ 29.534,44
					€ 108.287,09

Assunzione Obbligatorie a tempo indeterminato ai sensi della Legge n. 68/99 - Anno 2019 (non erodono le capacità assunzionali)

<i>descrizione profilo professionale</i>	<i>categoria</i>	<i>n. posti da ricoprire</i>	<i>note</i>	<i>Spesa occorrente per 1 unità</i>	<i>Costo annuo</i>
<i>Istruttore Tecnico</i>	<i>C1</i>	<i>4</i>	<i>a 18 ore</i>	€ 15.750,53	€ 63.002,12
<i>Operatore Computer immissione dati</i>	<i>B1</i>	<i>1</i>	<i>a 18 ore</i>	€ 13.925,10	€ 13.925,10
<i>Addetto a mansioni d'ordine di segreteria</i>	<i>B1</i>	<i>3</i>	<i>a 18 ore</i>	€ 13.925,10	€ 41.775,30
					€ 118.702,52

NEL 2019 SI UTILIZZANO CAPACITA' ASSUNZIONALI PER UN TOTALE DI € 886.802,34 (inferiore ad € 888.431,14)

Assunzioni - Anno 2020

<i>descrizione profilo professionale</i>	<i>categoria</i>	<i>n. posti da ricoprire</i>	<i>note</i>	<i>Spesa occorrente per 1 unità</i>	<i>Costo annuo</i>
<i>Istruttore Direttivo Amministrativo</i>	<i>D1</i>	<i>2</i> ✓	<i>Tempo Pieno Concorso pubblico con un posto riservato al personale interno ai sensi dell' ex art.52 D.lgs, n.165/2001</i>	€ 34.251,69	€ 68.503,38
					€ 68.503,38

Stabilizzazione Asu - Anno 2020

<i>descrizione profilo professionale</i>	<i>categoria</i>	<i>n. posti da ricoprire</i>	<i>note</i>	<i>Spesa occorrente per 1 unità</i>	<i>Costo annuo</i>
<i>Istruttore Amministrativo</i>	<i>CI</i>	<i>5</i> ✓	<i>a 18 ore</i>	€ 15.750,53	€ 78.752,65
<i>Collaboratore Amministrativo</i>	<i>B1</i>	<i>3</i> ✓	<i>a 18 ore</i>	€ 13.925,10	€ 41.775,30
					€ 120.527,95

NEL 2020 SI UTILIZZANO CAPACITA' ASSUNZIONALI PER UN TOTALE DI €. 189.031,33 (inferiore ad €.198.017,37

Assunzioni - Anno 2021

n.1 Dirigente Amministrativo - Mobilità - la procedura sarà attivata in esito alle risultanze delle procedure assunzionali del 2020 ed all'effettivo utilizzo delle capacità assunzionali di riferimento, ex art. 3 comma 5 sexies della legge n.114/2014 e s.m.i. atteso che le mobilità sono neutre

All. C

BUDGET ASSUNZIONALI PER GLI ANNI 2019/2020/2021

Anno 2014	80% dei cessati anno 2013			€ 67.645,57
n. 1 D	€ 36.463,02	Mazzeo Andrea	14/03/2013	
n. 1 B	€ 24.046,97	Cincotta Antonino	01/05/2013	
n.1 A	€ 24.046,97	Riganò Alfonso	01/09/2013	
Totale	€ 84.556,96			

Anno 2015	100% dei cessati anno 2014			0,00
Totale	0.00			

Anno 2016	100% dei cessati anno 2015			€ 180.168,32
n.1 B	€ 29.742,85	Favata Antonio	01/02/2015	
n.1 C	€ 33.186,84	Fornoni Marzia	01/01/2015	
n. 1 A	€ 27.487,56	Lo Schiavo Bartolo	01/01/2015	
n. 1 B	€ 30.773,93	Bonfante Eliseo	01/01/2015	
n. 1 C	€ 28.442,57	Li Donni Francesco	01/03/2015	
n.1 B	€ 30.534,57	Acquaro Michelino	01/10/2015	
Totale	€ 180.168,32			
Totale spesa dei cessati anni 2014-2015 riservata alla mobilità Provincia				€ 180.168,32

Anno 2017	25% dei cessati anno 2016			€ 24.969,08
n. 1 C	€ 30.490,47	Albano Aldo	01/09/2016	
n.1 B	€ 30.342,60	Di Mech Annuccio	01/07/2016	
n.1 D	€ 39.043,24	Famularo Maria	01/12/2016	
	€ 99.876,31			

Anno 2018	25% dei cessati anno 2017			€ 68.728,27
n. 1 D	€ 39.180,08	Rando Francesco	01/03/2017	
n. 1 D	€ 52.859,84	Pajno Matilde	01/03/2017	
n. 1 D	€ 37.793,19	Majuri Giuseppe	01/10/2017	
n. 1 C	€ 28.193,92	Ziino Marcello	01/12/2017	
n. 1 D	€ 38.386,16	Mezzapica Massimo	21/04/2017	
n. 1 D	€ 38.970,11	Bonsignore Caterina	01/01/2017	
n. 1 D	€ 39.529,78	Natoli Nunziata	01/01/2017	
	€ 274.913,08			

Anno 2018	80% dei Dirigenti cessati anno 2017			€ 87.835,34
n. 1 Dirigente	€ 109.794,18	Famularo Giovanni	01/11/2017	

Anno 2019	100% dei cessati anno 2018			€ 268.214,74
B.3	€ 28.816,77	Lo Schiavo Salvatore	01/09/2018	
C.2	€ 31.974,92	Biviano Margherita	01/10/2018	
C.4	€ 38.188,61	Natoli Guido	01/09/2018	
D.3	€ 38.229,98	Spurio Basilia	01/05/2018	
D.4	€ 38.989,57	Favaloro Luisa	01/01/2018	
D.4	€ 40.898,59	Bonfante Ivana	01/04/2018	
D.4	€ 10.027,95	Mannello Anna	01/10/2018	
D.4	€ 41.088,35	Vitagliana Anna	01/11/2018	
Totale	€ 268.214,74			

Anno 2020	100% dei cessati anno 2019			€ 467.669,80
C.4	€ 36.103,79	Portelli Agostino	01/09/2019	
C.3	€ 32.786,15	Calenda Salvatore	01/08/2019	
C.4	€ 36.012,75	Marino Aldo	01/08/2019	
C.4	€ 36.170,57	Palazzotto Pietro	01/08/2019	
C.4	€ 34.468,62	Biviano Giovanni	01/08/2019	
C.1	€ 31.279,27	Vitellaro Giuseppe C.	01/01/2019	
C.2	€ 32.735,31	Amendola Fausto	01/10/2019	
C.4	€ 35.846,92	De Pasquale Francesca	01/11/2019	
D.4	€ 41.213,58	D'ambra Lucio	01/08/2019	
D.4	€ 41.368,52	Salmieri Stefana	01/08/2019	
D.4	€ 40.714,14	Pajno Luigi	01/08/2019	
A.4	€ 27.680,45	Licari Salvatore	01/10/2019	
D.4	€ 41.289,73	Morsillo Pietro	01/08/2019	
Totale	€ 467.669,80			

Totale spesa dei cessati anni 2013-2016-2017-2018-2019, e del Dirigente cessato nell'anno 2017	€ 985.062,80
---	---------------------

Totale Budget anno 2019 (ridotto per assunzione Dirigente Tecnico, effettuata nel 2018)	€ 888.431,14
--	---------------------

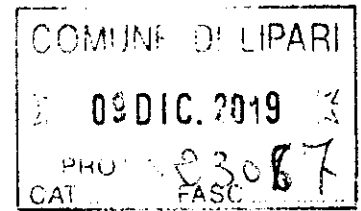
Anno 2021	100% dei cessati anno 2020			€ 198.017,37
C.4	€ 35.984,30	Martella Giuseppe	01/01/2020	
D.3	€ 39.232,39	Ruggiero Livio	01/01/2020	
D.4	€ 41.153,52	Orto Angela	01/03/2020	
D.4	€ 40.503,31	Deidda Nicola	01/05/2020	
D.4	€ 41.143,85	Sidoti Silvana	01/08/2020	
Totale	€ 198.017,37	Utilizzato nel 2020 ex art. 3 comma 5 sexies della Legge n.114/2014		

All. D

COMUNE DI LIPARI

(Provincia di MESSINA)

IL COLLEGIO DEI REVISORI



09 Dicembre 2019

OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione del 02/12/2019 avente ad oggetto: "APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - TRIENNIO 2019-2021"

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Lipari, chiamato ad esprimere parere in merito alla proposta di delibera di cui in oggetto,

Premesso

- che ai sensi dell'art. 39, comma 1, della Legge n. 449/1997 le amministrazioni pubbliche sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno del personale compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio e nell'ottica della riduzione della spesa del personale;
- che ai sensi dell'art. 19, comma 8 della Legge n.448 del 28/12/2001, a decorrere dal 2002, gli Organi di Revisione contabile degli EE.LL. accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449/97 e succ. modif.;

Visto il quadro normativo di riferimento per il regime delle assunzioni nel pubblico impiego;

Considerato che questo Ente è sottoposto alle regole e ai vicoli di finanza pubblica nonché:

- all'art. 1 del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010;
- all'art. 14, comma 9 del D.L. 78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010;
- alle integrazioni e modificazioni introdotte dalla Legge 183/2011 -Legge di Stabilità 2012) nonché all'art. 28, comma 1 quater della legge di conversione del D.L. 201/2011, n. 234/2011;
- all'art.9 comma 28 del D.L. n.78/2010 convertito con modificazioni nella Legge n. 122/2010, come integrato dall'art. 4, comma 102 della Legge 183/2011;
- all'art. 4ter, comma 10 del D.L. 16/2012, convertito nella Legge 44/2012;
- all'art. 76, comma 7, del D.L. 112/2008 come modificato dal D.L. 16/2012;
- al'art.1 comma 228 della l.28.12.2015;
- Visto l'art. 1, comma 479, della l. 11.12.2016, n. 232;
- Viste le linee guida del Ministero della Funzione Pubblica dell'08 maggio 2018.

Esaminata la proposta de qua e le motivazioni nella stessa indicate

Considerato che la programmazione potrà (dovrà) essere modificata in qualsiasi momento nel caso si dovessero verificare sopravvenute esigenze anche in relazione a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche del quadro normativo in materia di personale degli EE.LL.

Visti i pareri di regolarità tecnica e di regolarità contabile espressi in data 02/12/2019, entrambi in termine di "FAVOREVOLE";

IL COLLEGIO DEI REVISORI

invita l'Ente a inserire le predette somme nel redigendo bilancio di previsione del triennio 2019-2021 e di monitorare e verificare la compatibilità e la sostenibilità economica finanziaria al fine di procedere alle eventuali assunzioni nel rispetto dei limiti di spesa, che verrà valutata di volta in volta per la programmazione del personale di cui alla proposta di deliberazione in oggetto.

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di deliberazione in oggetto relativa al fabbisogno del personale nel triennio 2019-2021.

FIRMATO DIGITALMENTE

IL COLLEGIO DEI REVISORI

Firmato digitalmente da: LEMBO FRANCESCO
Data: 09/12/2019 10:21:52

Dott. Francesco Lembo

Firmato digitalmente da
ANDREANA MINUTI

CN = MINUTI ANDREANA
SerialNumber = MNIT-MNTNRNG3H53I220M
e-mail = studiominuti@virgilio.it

Dott.ssa Andreana Minuti

Pareri ai sensi art. 49 del Decreto Legislativo n. 267/2000 e art. 12 Legge Regionale n. 30/2000

Settore	PRIMO AFF. IST. ESPEDIC. CULT.	Servizio	AFF. GEN. E DEL PERSONALE
Ufficio	PERSONALE - ANAGRAFE DELLE PRESTAZIONI		

Per la regolarità tecnica si esprime parere:

favorevole

Lipari, li 02/12/2019

Il Responsabile
del procedimento e/o dell'istruttoria



Il Dirigente *J.S.*




SETTORE SECONDO "ECONOMIA E FINANZE"

Per la regolarità contabile, si esprime parere:

FAVOREVOLE

Lipari, li 06-12-2019

Il Responsabile



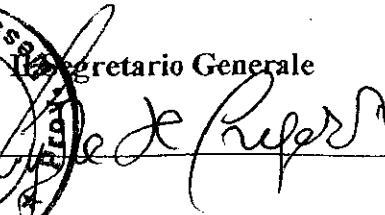
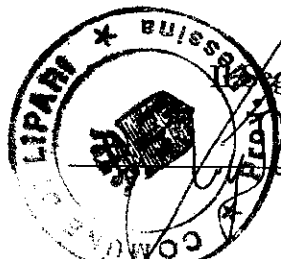
IL SEGRETARIO GENERALE

ai sensi e per gli effetti dell'art. 17, lettera c) del R.O.G.U.S. esprime parere:

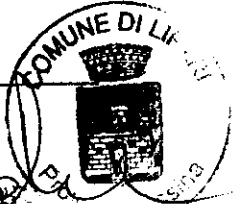
favorevole

Lipari, li 09/12/2019

Il Segretario Generale



10 DIC. 2019



Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione, in applicazione della legge regionale 3 dicembre 1991, n°44 e successive modificazioni ed integrazioni, è stata affissa all'albo pretorio comunale il giorno _____ per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, comma 1).

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione, pubblicata all'albo pretorio per quindici giorni consecutivi dal _____ al _____, ai sensi della legge regionale 3 dicembre 1991, n°44 e successive modificazioni ed integrazioni:

è stata dichiarata immediatamente esecutiva

è divenuta esecutiva il giorno _____ decorsi 10 giorni dalla pubblicazione

Dalla Residenza Comunale, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE