



MUNICIPIO DELLA CITTA' DI NARO

(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERA N. 68

DEL 29/10/2018

OGGETTO :

Piano Triennale del fabbisogno di Personale (PTFP) 2018/2020, comprendente il piano delle stabilizzazioni del cd. personale precario di cui all'apposito "atto interno" ai sensi dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 e della relativa disciplina di attuazione (Circolare D.F.P. 3/2017 e Linee di Indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale pubblicate in G.U. Serie gen. n. 173 del 27 luglio 2018) in combinato disposto con le previsioni di cui agli artt. 3 della L.R. n. 27/2016 e 26 della L.R. n. 8/2018. Conseguente rimodulazione della "dotazione organica"

L'anno DUEMILADICIOTTO addìdel mese dialle ore e seguenti in Naro e nel Palazzo Municipale si è riunita la Giunta comunale nelle seguenti persone :

- | | | |
|-------------------------|--------------|-------|
| • Cremona Calogero | Sindaco | |
| • Cangemi Calogero | Vice Sindaco | |
| • Schembri Stefano | Assessore | |
| • Lisinicchia Francesco | Assessore | |
| • Giunta Rosa Maria | Assessore | |

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dr. Giuseppe Vinciguerra ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90, come recepita con L.R. n. 48/91.

Il Presidente, con l'assistenza del Segretario Comunale dr. Giuseppe Vinciguerra, invita i membri della Giunta Comunale all'esame della seguente proposta di deliberazione.

Il responsabile del procedimento dichiara preliminarmente di non trovarsi in conflitto d'interessi ai sensi dell'art. 6-bis della legge n. 241/90.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

VISTI:

- l'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997 il quale stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla *programmazione triennale del fabbisogno di personale*;

- l'art. 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000-cd. T.U.E.L., il quale stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla *programmazione triennale del fabbisogno di personale*, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;

VISTO altresì l'art. 20 del d.lgs. 75/2017, il quale detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di *precariato* protrattesi nel tempo, valorizzando, nel rispetto delle regole di cui all'art. 97 Cost., le professionalità da tempo maturate e poste al servizio delle pubbliche amministrazioni, in coerenza con i fabbisogni e le esigenze organizzative e funzionali di ciascuna amministrazione;

PRESO ATTO del parere preventivo espresso dal Consiglio di Stato in data 21/4/2017 al n. 00916/2017 sullo schema di decreto legislativo recante "*Modifiche ed integrazioni al Testo unico del pubblico impiego, di cui al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lett. a), e 2, lett. b),c), d) ed e) e 17, comma 1, lett. a), c), e), f), g) h), l) m), n), o), q), s), e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" (cd. d.lgs. n. 75/2017);

RILEVATO che nel suddetto parere il *Supremo Collegio* - al punto 3.3.1, inerente l'esame del Capo IX - art. 20 -, dichiara che "*Qualificante obiettivo della legge delega, direttamente collegato alla tematica della regolamentazione del c.d. lavoro flessibile, è il superamento del precariato e la (conseguente) stabilizzazione – id est: assunzione – del c.d. personale avventizio (art. 17, comma 1, lett. o), della legge n. 124 del 2015: «disciplina delle forme di lavoro flessibile, con individuazione di limitate e tassative fattispecie, caratterizzate dalla compatibilità con la peculiarità del rapporto di lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche e con le esigenze organizzative e funzionali di queste ultime, anche al fine di prevenire il precariato»*";

VISTA la Circolare del Ministro per la semplificazione e Pubblica Amministrazione n. 3/2017 del 23.11.2017 che detta *indirizzi operativi* per l'applicazione della speciale disciplina volta al superamento del precariato;

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 *cit.*, tra i quali non rientrano i lavoratori socialmente utili (cfr. Corte Conti, Sezione regionale di controllo per la Lombardia, delibera n. 327/2017);

DATO ATTO, in particolare, che:

- l'art. 20, comma 1 del d.lgs. n. 75/2017, per come modificato dalla legge n. 205/2017 - cd. *legge di bilancio 2018* (art. 1, comma 881, lettera a), consente alle pubbliche amministrazioni di assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti *requisiti*:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'Amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

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

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2017, alle dipendenze dell'Amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

- che per il medesimo triennio 2018-2020, l'art. 20, comma 2 consente alle Amministrazioni di bandire - in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di personale, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno - *procedure concorsuali riservate*, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 (28 agosto 2015), di un contratto di lavoro flessibile 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;

EVIDENZIATO che la circolare n. 3/2017 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha autorevolmente interpretato il concetto di adeguato accesso dall'esterno come riferito *“non ai posti della dotazione organica, che è comunque suscettibile di rimodulazione, ma alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito delle facoltà di assunzione, che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50 per cento. Le risorse dell'articolo 9, comma 28, del d.l. 78/2010 sono, invece, per intero destinabili alle finalità dell'articolo 20, commi 1 e 2, d.lvo n. 75/2017”* (cfr. nota 4 della circolare);

PRESO ATTO che i successivi commi 3, e 12 del medesimo art. 20, dispongono inoltre rispettivamente quanto segue:

- comma 3): *Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 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, 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.*

- comma 12): *Ai fini delle assunzioni di cui al comma 1, ha priorità il personale in servizio alla data di entrata in vigore del presente decreto.*

RILEVATO che:

- con l'art. 4, comma 3, con il d.lgs. n. 75/2017, il legislatore ha disposto l'introduzione dell'art. 6-ter (*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*) all'interno del T.U.P.I.;

- con la succitata Circolare n. 3/2017 del 23/11/2017 recante *“Indirizzi operativi in materia di valorizzazione dell'esperienza professionale del personale con contratto di lavoro flessibile e superamento del precariato”*, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha riconosciuto la possibilità

- *“nelle more dell'adozione delle linee di indirizzo e di orientamento nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale”* - di procedere, comunque, all'attuazione delle misure previste dall'articolo 20, a partire dal 2018, *“tenendo conto dei limiti derivanti dalle risorse finanziarie a disposizione e delle figure professionali già presenti nella pianta organica”* (rectius dotazione organica); ricordando, al riguardo, che, secondo quanto previsto dall'articolo 22, comma 1, del d.lgs. 75/2017, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165/2001 del 2001, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

- che con la medesima Circolare è stata altresì fornita un'autorevole interpretazione in ordine al requisito di cui alla lettera *b*) del comma 1 dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, ove – al paragrafo 3.2.1. pag. 4 - si parla specificamente di personale che *“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”*;

- in ordine al predetto requisito di cui alla lettera *b*) del comma 1 dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, un'ulteriore apposita interpretazione è stata altresì fornita dall'ANCI nella nota operativa prot. n. 2/VSG/SD/AB/2018, dove al riguardo afferma che *“lo stesso è integrato se l'interessato è stato assunto a tempo determinato attingendo da una graduatoria, eventualmente anche di altro ente, sia a tempo determinato che indeterminato, riferita ad una procedura concorsuale ordinaria (ai sensi del DPR 487/1997, anche per soli titoli, per soli esami, o per titoli ed esami), o speciale”*;

- nel precitato parere preventivo espresso dal Consiglio di Stato in data 21/4/2017 al n. 00916/2017 sullo schema di decreto legislativo poi confluito nel d.lgs. n. 75/2017, il *Supremo Collegio* - al punto 3.3.2.2 – ha evidenziato come *“Deve più in generale rilevarsi che la previsione di assunzioni dirette costituisce una rilevante eccezione al principio del concorso pubblico di cui all'art. 97 Cost., la cui inderogabilità è stata più volte ribadita dalla Corte costituzionale (oltre che dalla giurisprudenza civile e amministrativa). Non può sottacersi tuttavia che, per effetto della giurisprudenza della Corte di Giustizia (v., supra, § 3.2.6.5.), la normativa nazionale non può ricorrere all'utilizzo abusivo e potenzialmente perenne del c.d. precariato, senza farsi nel contempo carico della posizione di quanti, per anni e magari per decenni, hanno prestato attività lavorativa in favore della pubblica amministrazione con contratti di lavoro flessibile. La stessa giurisprudenza interna richiamata ammette, del resto, la eccezionale possibilità di derogare per legge al principio del concorso pubblico per il reclutamento del personale nei soli casi in cui ciò sia maggiormente funzionale al buon andamento della amministrazione e corrispondente a straordinarie esigenze di interesse pubblico, individuate dal legislatore in base a una valutazione discrezionale, effettuata nei limiti della non manifesta irragionevolezza. Orbene, proprio la finalità di prevenire il precariato perseguita dalla legge delega (art. 17, comma 1, lett. o), sembra poter integrare la suddetta esigenza di interesse pubblico, anche in ragione della dimensione che ha assunto il precariato nella pubblica amministrazione, e giustificare così la deroga al principio costituzionale del concorso pubblico, purché il personale da stabilizzare sia stato all'epoca assunto, seppure a tempo determinato, mediante una procedura concorsuale (omissis)”*;

- al punto 3.3.2.3. del medesimo parere il Consiglio di Stato ha poi sottolineato la minore problematicità, sotto il profilo sistematico, della soluzione imperniata sullo strumento delle *procedure concorsuali riservate* di cui al comma 2 dell'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 rispetto alla previsione delle assunzioni dirette di cui al comma 1 del medesimo articolo, evidenziando come attraverso dette procedure *“l'accertamento dell'idoneità del personale avventizio ad entrare a titolo definitivo nella struttura organizzativo-funzionale della pubblica amministrazione non è affidato al mero fatto di aver svolto dei compiti in favore dell'amministrazione, quanto piuttosto al superamento di una apposita selezione (che verifichi attraverso adeguate prove le capacità professionali del soggetto, anche con riferimento alla soluzione di casi pratici)”*.

CONSIDERATO che costituisce un dato incontestabile che nel Comune di Naro (così come in numerosi altri Comuni ed Enti pubblici siciliani) il fenomeno del *precariato* - riguardante per l'appunto personale inizialmente avviato dall'Ufficio Prov.le del Lavoro impegnato in AA.SS.UU. e successivamente, in virtù di speciali disposizioni legislative regionali, contrattualizzato con rapporti di lavoro subordinato a termine via via prorogati - ha assunto una notevole dimensione, tanto da costituire un'elevata percentuale del personale assegnato ai diversi servizi ed uffici dell'Ente;

DATO ATTO, inoltre che, detto *personale precario*, da oltre vent'anni utilizzato e poi contrattualizzato presso l'Ente, possiede una età media di oltre 48 (quarantotto) anni e, pertanto, può sicuramente ritenersi che abbia fatto concreto affidamento in una definitiva *stabilizzazione* del

proprio rapporto di lavoro presso l'Ente, rinunciando - verosimilmente - ad intraprendere ulteriori e diverse *chances* lavorative presso altri enti pubblici e/o imprese private ovvero ad eventuali attività imprenditoriali o professionali di natura autonoma;

VISTA la L.R. n. 27/2016 recante “*Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario*”, ed in particolare il relativo art. 3 “*Disposizioni per la stabilizzazione del personale precario*”, ai sensi del quale:

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

- comma 2): “*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, per gli enti territoriali compresi nel territorio 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 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*”;

- comma 6): “*Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 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, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti*”.

RILEVATO, inoltre, che la normativa sin qui richiamata è stata da ultimo profondamente incisa da ulteriori previsioni di cui alla L.R. n. 8/2018 recante “*Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge di stabilità regionale*”, pubblicata in Gazz. Uff. Reg. sic. 11 maggio 2018, n. 21 S.O. n. 21, ed in particolare dal relativo art. 26 “*Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali*”, in forza del quale sono stati superati taluni dei principali dubbi interpretativi posti dalla corrispondente normativa previgente.

RILEVATO, in particolare, che in forza del succitato art. 26 “*Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali*”:

- comma 2): *Al comma 8 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 le parole "31 dicembre 2018" sono sostituite dalle parole "31 dicembre 2020" e le parole "a decorrere dal 2019" sono sostituite dalle parole "a decorrere dal 2021."*;

- comma 3): *Al comma 9 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 le parole "In armonia con la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190" sono soppresse e le parole "31 dicembre 2018" sono sostituite dalle parole "31 dicembre 2019";*

VISTI i commi 5, 6, 7 e 8 dell'art. 26 della L.R. n. 8/2018, ai sensi dei quali:

- *“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”* (comma 5).

- *“Ferme 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”* (comma 6).

- *“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 7).

- *“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, 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. 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 8).

CONSIDERATO, pertanto, che con il sopra riportato comma 8 del citato art. 26 è stata esplicitata la copertura finanziaria a carico del bilancio regionale - già prevista dal comma 21 dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016 - fino a tutto l'esercizio finanziario 2038 attraverso il riconoscimento ai Comuni di un contributo a carico della Regione concesso a decorrere dalla data di assunzione del personale in questione con le speciali procedure di reclutamento di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 e per l'intera durata del rapporto di lavoro, parametrato all'importo del contributo attualmente erogato per ciascun dipendente titolare di contratto a tempo determinato, e cioè pari all'importo erogato nel 2015 (cfr. art. 3, comma 10 della l.r. n. 27/2016, richiamato dal comma 6);

RICHIAMATO altresì il disposto di cui all'art. 2 (*Dotazioni organiche Città metropolitane e liberi Consorzi comunali*) della L.R. n. 27/2016, ed in particolare del relativo comma 2, ai sensi del quale è fatta riserva di individuare - secondo modalità e criteri definiti nell'ambito delle procedure e degli

osservatori di cui alla legge regionale 4 agosto 2015, n. 15, e successive modifiche e integrazioni (entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge in questione) – il personale che rimane assegnato alle Città metropolitane ed ai liberi Consorzi comunali e quello da destinare alle *procedure di mobilità*, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla normativa vigente, secondo le procedure previste dall'articolo 1, commi 423 e 424, della legge n. 190/2014, nonché, previo accordo con lo Stato, ai sensi dell'articolo 1, comma 425, della medesima legge.

RILEVATO, in particolare, che - in armonia con la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, il comma 9 dell'art. 3 L.R. n. 27/2016 (come modificato dall'art. 26, co. 3 della L.R. n. 8/2018) - dispone che *“il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 30, comma 3, e dall'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, per le finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2019. (omissis). I commi 8 e 9 dell'articolo 27 della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3 sono soppressi”*.

RILEVATO, altresì, che in forza del comma 1 dell'art. 26 *“Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali”*, è stato inoltre sostituito il comma 22 dell'articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 dal seguente:

“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.”

RITENUTO, pertanto, che non sussistono ostacoli normativi, procedurali e di copertura finanziaria all'avvio delle procedure di stabilizzazione dirette al definitivo superamento del *precariato* nel Comune di Naro, tenuto anche conto del fatto che - sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2 dell'art. 3 L.R. n. 27/2016 (disponibilità di organico e accertato fabbisogno di personale) *“la mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, 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 (Resais SpA) per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma”*; (cfr. comma 8 dell'art. 3 della l.r. n. 27/2016, come modificato dall'art. 26, comma 2 della l.r. n. 8/2018), e che le proroghe in deroga dei contratti a tempo determinato in corso, ai sensi dell'art. 4, comma 9-bis del d.l. n.101/2013 e s.m.i. richiamato dall'art. 30, comma 3 della l.r. n. 5/2014 e s.m.i., sono autorizzate fino al 31.12.2019 (cfr. art. 3, comma 9 della l.r. n.27/2016, come modificato dall'art. 26, comma 3 della l.r. n. 8/2018);

RITENUTO pertanto, alla luce di quanto sopra considerato, opportuno, oltre che coincidente con l'interesse pubblico superiore teso a *realizzare il graduale superamento dell'utilizzo di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato*, procedere alla stabilizzazione del personale precario in servizio presso l'Ente, secondo modalità e procedure idonee e conformi ai principi generali dell'Ordinamento giuridico e alle specifiche norme in materia di accesso al pubblico impiego, e ciò anche al fine di evitare il reiterarsi di possibili pronunce giudiziarie sfavorevoli ai danni del Comune per violazione della direttiva 99/70/CE;

RITENUTO, tra l'altro, sulla base delle effettive concrete esigenze funzionali dell'Ente - che ne hanno comunque giustificato le diverse proroghe contrattuali disposte sino ad oggi - di programmare la cd. *stabilizzazione* di tutto il personale precario in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 in atto in servizio, sulla base delle procedure selettive appositamente definite in sede di regolamentazione interna dell'ente;

CONSIDERATO che il *superamento del precariato*, mediante la cd. *stabilizzazione* dei rapporti di lavoro flessibili in atto, costituisce un *obiettivo strategico* dell'Amministrazione comunale come esplicitato in sede di DUP, da attuare nel rispetto e compatibilmente con le norme e i vincoli normativi ed in coerenza con i fabbisogni di personale;

PRESO ATTO attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore emanate, n. 33 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, tutti provenienti dal regime transitorio dei lavori socialmente, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della l.r. n. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo prorogato con deliberazioni della Giunta Municipale n. 71 del 30/12/2016 e n. 3 del 16/01/2017 fino al 31 dicembre 2018;

DATO ATTO che - secondo le indicazioni della surrichiamata Circolare ministeriale n. 3/2017 - *“è opportuno che le Amministrazioni adottino in ogni caso un atto interno, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale, in cui diano evidenza del personale in possesso dei requisiti previsti dall'articolo 20, distinguendo i destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, e definiscano le ragioni delle loro scelte con riferimento all'an, al quomodo e al quando, ritenendosi fondamentale stabilire preventivamente criteri trasparenti sulle procedure da svolgere dandone la dovuta pubblicità, con particolare riguardo alle “modalità di svolgimento delle procedure concorsuali riservate di cui all'art. 20, comma 2”;*

RILEVATO, pertanto, che tale atto interno debba essere coerente ed accessivo alla programmazione del fabbisogno di personale che deve confluire nel Documento unico di programmazione 2018/2020, in quanto il piano di reclutamento straordinario di cui al richiamato art. 20 deve contenere un dettaglio che dimostri, in relazione ai risparmi da cessazione, le modalità di calcolo dell'ammontare delle risorse riconducibili alle facoltà ordinarie di assunzione, il 50% delle quali può essere destinato negli atti di programmazione alle speciali procedure di reclutamento a regime previste dall'art. 35, comma 3-bis del d.lgs. 165/2001 (concorsi con riserva del 40% dei posti banditi o valorizzazione con punteggio dell'esperienza maturata da soggetti titolari di contratti flessibili di durata almeno triennale) oppure alle procedure di stabilizzazione di cui all'art.4, comma 6 del d.l. n. 101/2013 (per il solo anno 2018), ovvero alle procedure di reclutamento speciale transitorio previste dall'art. 20 d.lgs. n. 75/2017 nel triennio 2018/2020;

DATO ATTO che con precedente deliberazione di G.M. n. 1 del 18.01.2018 sono stati formulati appositi indirizzi politici e puntuali direttive ai competenti funzionari comunali finalizzati all'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale precario in possesso dei requisiti di legge in servizio presso il Comune;

PRESO ATTO che l'attività ricognitoria messa in atto dal Responsabile del Servizio personale, di concerto con il Settore finanziario e i vari Responsabili di Settore, ha condotto alla predisposizione dell'elenco del personale in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 del d.lgs. n. 75/2017, ed inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1 della l.r. 5/2014 e s.m.i. (all. “A”);

CONSIDERATO che i vincoli e i limiti di natura finanziaria alle assunzioni di personale sono stati oggetto di profonda revisione ad opera degli artt. 3 e 11 del d.l. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla legge n. 114/2014, nella versione novellata ad opera del decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015, recante *“disposizioni urgenti in materia di enti territoriali”;*

CONSIDERATO, in particolare, che il legislatore subordina l'esercizio della capacità assunzionale da parte dell'Ente locale al rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale fissato dall'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, la cui portata applicativa è stata chiarita dall'art. 3, comma 5-bis, del d.l. n. 90/2014, il quale, aggiungendo il comma 557-quater alla normativa richiamata, ha introdotto il principio secondo cui *“il contenimento della spesa di personale va assicurato rispetto al valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo”*, come affermato dalla Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti con deliberazione n. 24/2014 del 6.10.2014;

CONSIDERATO, altresì, che quanto alla capacità assunzionale, l'art. 3, comma 5 del citato d.l. n. 90/2014 - nella versione originaria - aveva stabilito che le assunzioni a tempo indeterminato

potessero essere effettuate negli anni 2014 e 2015 nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente; tale percentuale sarebbe dovuta salire all'80% per gli anni 2016 e 2017 ed al 100% dal 2018;

PRESO ATTO che:

- la disciplina normativa in materia di *turn over* e nuovi vincoli assunzionali per gli enti locali di cui al succitato art. 3, co. 5 del D.L. n. 90/2014, *conv.* in L. 11 agosto 2014, n. 114, è stata modificata – in un primo momento - ad opera del comma 228 della legge n. 208/2015 (*legge di stabilità 2016*), ai sensi del quale “*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 successive modificazioni, 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*”;
- il medesimo comma ha altresì stabilito che “*qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione inferiore a 10.000 abitanti*”;

DATO ATTO che la surrichiamata normativa in materia di facoltà assunzionali del personale degli enti locali è stata ulteriormente incisa da successivi interventi normativi in materia, ed in particolare:

- dall'art. 1, comma 479, lett. *d*) della legge n. 232 del 2016 (cd. *legge di bilancio 2017*), a mezzo del quale è stato previsto l'innalzamento al 75% della percentuale del 25% stabilita dal primo periodo del comma 228 art. 1, l. n. 208/2015, a decorrere dall'anno 2018, per i Comuni cd. *virtuosi* che – con riferimento ai risultati dell'anno precedente – rispettano il saldo di bilancio, lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali (come risultanti dal *rendiconto* dell'esercizio precedente), sempreché il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'art. 263, comma 2 del T.U.E.L. (per il triennio 2017/2019, si veda il D.M. 10/04/2017);
- dall'art. 22 del d.l. n. 50/2017 (cd. *mini manovra fiscale*) a mezzo del quale è stato previsto l'innalzamento della predetta percentuale del 75% al 90% al ricorrere delle medesime condizioni di cui all'art. 1, co. 479, lett. *d*) della legge n. 232/2016 (rispetto saldo di bilancio con spazi finanziari inutilizzati inferiori al 1%; rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio di cui all'art. 263, co. 2 TUEL);
- dall'art. 1, co. 863 della legge n. 205/2017 (cd. *legge di bilancio 2018*) a mezzo del quale è stato esteso ai Comuni fino a 5.000 abitanti (anziché ai Comuni con popolazione fino ai 3.000 abitanti) l'innalzamento della percentuale di *turn over* al 100 per cento laddove detti Comuni (con popolazione compresa tra i 1.000 e 5.000 abitanti) rilevino nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 24% della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio;

RILEVATO che per le cessazioni in corso d'anno la quota percentuale da poter reintegrare deve essere calcolata sulla spesa del dipendente cessato con riferimento all'intero anno e non anche alla spesa effettivamente sostenuta, come chiarito dalla Corte dei Conti, sezione di controllo della Lombardia con deliberazione n. 1041/2010 (*cf.* Corte Conti, Sezioni Riunite in sede di Controllo n. 46/2011);

CONSIDERATO, inoltre, che:

- in base al citato comma 5 dell'art. 3 del d.l. n. 90/2014, “*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”;

- con l'art. 4, co. 3 del decreto legge n. 78 del 19 giugno 2015 – cd. decreto enti locali, come convertito, il legislatore è nuovamente intervenuto in materia di *turn over*, disponendo che all'art. 3, co 5 del d.l. n. 90/2014, *conv.* in l. n. 114/2014, dopo le parole “nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile”, sia aggiunto il seguente inciso “è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”, così consentendosi la possibilità di recuperare i cd. *resti assunzionali* derivanti dalle cessazioni intervenute nel triennio precedente, da intendersi - sulla scorta di quanto precisato dalla Sezione autonomie con la deliberazione n. 28 del 2015 – quale *triennio dinamico*, da calcolare a ritroso rispetto all'anno delle previste assunzioni (nel 2018 è pertanto possibile utilizzare la capacità assunzionale eventualmente residua degli anni 2015/2016/2017);

- con l'art. 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014, *conv.* in l. n. 114/2014, è stata altresì disposta l'abrogazione dell'art. 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, *conv.* in l. n. 133/2008, stabilendosi che in ogni caso le predette amministrazioni coordinino 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* dello stesso articolo”;

- a norma del comma 5-*bis* del medesimo art. 3 si è disposta l'introduzione del comma 557-*quater* dopo il comma 557-*ter* dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, ai sensi 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 (triennio 2011/2013 – cd. triennio statico)*”;

- 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 al contrario confermate le originarie percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90 (in pratica, per il 2016, l'80% della spesa di personale cessato nell'anno precedente con possibilità per queste assunzioni di arrivare al 100%);

- con riferimento agli anni 2017 e 2018, in forza dell'art. 1, co. 228 della L. 28 dicembre 2015, n. 208, è disapplicato il comma 5-*quater* dell'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, il quale prevede un regime particolarmente favorevole per gli enti la cui incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente sia pari o inferiore al 25 per cento;

- il decreto legge 24 giugno 2016, n. 113 (cd. *Enti locali 2016*), *conv.* in L. 7 agosto 2016, n. 160, ha disposto (con l'art. 16, comma 1) l'abrogazione della lettera a) del comma 557 dell'art. 1 della l. n. 296/2006, il quale prevedeva l'obbligo della riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;

DATO ATTO CHE, come risulta dall'attestazione a firma del Capo Settore Servizi Finanziari in atti al prot. n. 14228 del 01/10/2018, elaborata sulla base dei dati estratti dagli appositi rendiconti, il Comune rispetta il suddetto obbligo di contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 (cd. *triennio statico*);

DATO ATTO, altresì che, con riferimento a questo ente, il rapporto dipendenti-popolazione risulta inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica di riferimento definito dall'apposito **Decreto ministeriale del 10 aprile 2017**, e ciò sulla base del calcolo del *rapporto di equivalenza* dei contratti di lavoro *part-time* in essere presso l'ente rispetto ai corrispondenti contratti di cui al rapporto *de quo*, e che pertanto **per gli anni 2016, 2017, e 2018** la percentuale di *turn over* utilizzabile è pari al **75%** della spesa relativa al personale cessato nell'anno precedente (come da attestazione agli atti del responsabile Settore Finanziario prot. n. 14229 del 01/10/2018).

DATO ATTO, pertanto, che nel triennio 2018/2020 le risorse del Comune per eventuali assunzioni di personale a tempo indeterminato - cui risultano assimilate le cd. *stabilizzazioni* (cfr. Cass., sez. lavoro, 6 marzo 2012, n. 4024, nonché Sezione di controllo per la Regione Siciliana, deliberazione n. 162/2016/PAR) - derivanti dalle *cessazioni* intervenute nel triennio precedente (2015-2017) [2015: 60% dei risparmi delle cessazioni del 2014 (questa capacità è riservata alle assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta e può arrivare alla copertura integrale dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente) + 2016: 75% dei risparmi delle cessazioni del 2015 (questa capacità è riservata alle assunzioni del personale in sovrannumero degli enti di area vasta e può arrivare alla copertura integrale dei risparmi delle cessazioni dell'anno precedente) + 2017: 75% dei risparmi delle cessazioni previste nel 2016 + 2018: 75% dei risparmi delle cessazioni previste nel 2017 + 2019: 100% dei risparmi delle cessazioni previste nel 2018+2020: 100% dei risparmi delle cessazioni previste nel 2019] sono riportate nell'apposito prospetto a firma del Capo Settore Servizi Finanziari, allegato sub lett. "B" alla presente;

RILEVATO che i resti da capacità assunzionale 2015 (cessazioni 2014) e da capacità assunzionale 2016 (cessazioni 2015) rimangono vincolati ai fini del riassorbimento del personale posto in mobilità nell'ambito delle procedure di cui alla L.R. 4 agosto 2015, n.15 e *s.m.i.*, in base alle sopra riportate previsioni dell'art. 2, co. 2 della L.R. n. 27/2016 (nel senso che sono da ritenere "*fermi i limiti ed i vincoli previsti dalla legislazione vigente, tra i quali quelli di cui all'art. 1, commi 424 e seguenti, della legge n. 190 del 2014*", si è recentemente espressa la *Sezione di controllo per la Regione siciliana della Corte dei conti* con la deliberazione n. 69/2017/PAR).

OSSERVATO che la possibilità di utilizzo delle risorse assunzionali è in ogni caso subordinata ad una corretta programmazione triennale, costituendo il momento programmatico un elemento centrale nella corretta pianificazione dell'uso delle risorse pubbliche (Sez. Aut., delib. n. 28/SEZAUT/2015/QIMG);

OSSERVATO altresì che la programmazione triennale presuppone altresì "*un'attenta valutazione di sostenibilità finanziaria – in termini di competenza e di cassa – della relativa spesa, in considerazione del duraturo impatto sui bilanci delle amministrazioni*", soprattutto "*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*" (Sez. contr. Sicilia, delib. n. 162/2016/PAR).

RILEVATO:

- con l'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017 in materia di "*riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche*" sono state apportate modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, disponendo peraltro, con il comma 3, l'inserimento - dopo l'articolo 6-bis del medesimo decreto - dell'art. 6-ter (*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*), il quale prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, siano definite *linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale* ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;

- dal sopra delineato combinato disposto degli artt. 4 del d.lgs. n. 75/2017 e dei riformati artt. 6, 6-bis, 6-ter del T.U.P.I., è derivata la centralità assegnata alla *programmazione del fabbisogno del personale*, a scapito della *dotazione organica*, dovendosi in quest'ultimo indicare 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*" (art. 6, co. 3 T.U.P.I.);

- che le predette *Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche* sono state adottate con il decreto del Ministro per la semplificazione e la Pubblica amministrazione del 8 maggio 2018, e successivamente pubblicate in G.U. Serie gen. n. 173 del 27 luglio 2018;

- sulla base delle surrichiamate *Linee di indirizzo*, si è registrato il “superamento del tradizionale concetto di dotazione organica”, precedentemente inteso quale “contenitore rigido” da cui partire per definire il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il quale cede il passo ad un “paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze” di personale – il PTFP, risolvendosi di fatto la *dotazione organica* - per le Amministrazioni centrali - in un “*valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile*”, che non può essere valicata dal PTFP;
- dovendo la *dotazione organica*, nell’ambito del PTFP, essere espressa in termini finanziari, ne deriva che in concreto la spesa del personale, in servizio e a qualsiasi titolo assumibile, non possa essere superiore - per quel che concerne gli enti locali - al corrispondente limite di spesa consentito dalla legge;
- più in generale, le surrichiamate *Linee di indirizzo* sottolineano la centralità del PTFP quale “fulcro” degli assetti organizzativi dell’ente, ponendo l’accento sulla relativa valenza quale sede della definizione della giusta scelta delle competenze professionali che servono all’ente, in seno al quale definire i *reali fabbisogni prioritari*, con individuazione delle vere “*professionalità infungibili*”, valutando le professionalità presenti e quelle mancanti, e ciò al fine di rendere più efficiente l’organizzazione del lavoro e meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa;

DATO ATTO:

- che la *programmazione triennale dei fabbisogni di personale* è stata elaborata sulla base di un’accurata analisi condotta congiuntamente da tutti i Responsabili di settore in ordine ai *profili professionali* realmente necessari, in relazione alle funzioni istituzionali da svolgere e agli obiettivi di *performance* organizzativa dell’ente, tenuto conto delle corrispondenti disponibilità finanziarie, si da assicurare la *neutralità finanziaria* della approvanda rimodulazione della dotazione organica;
- che l’adozione del PTFP 2018/2020 è sottoposta alla informazione sindacale alle OO.SS. e alle R.S.U. del Comune;

RILEVATO:

- il budget assunzionale derivante dall’utilizzo - ai fini della stabilizzazione del personale precario - delle *risorse previste per i contratti di lavoro flessibile*, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate, in ossequio al combinato disposto di cui all’art. 20, co. 3 del d.lgs. n. 75/2017 e art. 26, co. 5 L.R. n. 8/2018, in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 è pari ad euro 621.718,73 (come da attestazione agli atti *prot. n. 14227 del 01/10/2018*);

RICHIAMATO il complesso delle risorse assunzionali per il personale a tempo indeterminato relativamente al triennio 2018/2020 di cui all’apposito prospetto allegato alla presente sub. lett. “B” per il quale si è programmata la integrale destinazione a procedure di reclutamento ordinario dei profili professionali ritenuti necessari;

VERIFICATO E DATO ATTO:

- che il Comune ha effettuato la ricognizione di cui all’art. 33 del d.lgs. n. 165/2001 senza accertare la presenza di personale eccedentario e/o in esubero, come risulta dalla deliberazione G.M. n. 60 del 02/10/2018;
- che il Comune ha adottato con deliberazione G.M. n. 61 del 02/10/2018 il *piano triennale delle azioni positive* tendenti ad assicurare le pari opportunità tra uomini e donne, di cui all’art. 48, comma 1, del d.lgs. n. 148/2006;
- che il Comune nell’anno 2017 ha conseguito il pareggio di bilancio, comunicando i relativi dati al MEF attraverso la procedura di monitoraggio annuale (art. 1, co. 723 della legge n. 208/2015), e che in chiave prospettica i dati previsionali evidenziano il rispetto del vincolo come declinato dalla legge n. 232/2016 anche per il triennio 2018/2020;
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;

- che, in relazione a quanto disposto dall'art. 3, comma 5-ter del d.l. n. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014, non sussistono né vincitori di concorso non assunti (art. 4, co. 3, lett. a) del d.l. n. 101/2013) né graduatorie in corso di validità approvate dal 1° gennaio 2007 relative alle medesime categorie e profili professionali o equivalenti (art. 4, comma 3, lett. b) del d.l. 101/2013);
- che nel triennio **2018/2020** il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla l. n. 68/1999;
- che il Comune ha approvato il bilancio di previsione 2018/2020, e il rendiconto 2017, avendo altresì curato la trasmissione alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016);
- il Comune nell'anno 2017 ha approvato il *piano della performance* (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009), nell'ambito del PEG 2017/2019, mentre per l'anno in corso tale documento è in fase di elaborazione (*cf.* art. 169 del Tuel);
- il Comune ha attivato regolarmente ed implementa la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014 e *ss.mm.ii.*);

DATO ATTO che in data 08/10/2018 presso la sede del comune di Naro si è svolto un incontro con le organizzazioni sindacali e con i rappresentanti dei lavoratori avente ad oggetto il contenuto della presente deliberazione;

RITENUTO, sulla base delle suaccennate considerazioni in ordine alle effettive necessità funzionali dell'Ente con riguardo alle professionalità realmente necessarie rispetto a quelle venute meno per *turn over*, e tenuto conto – in ragione del sopra descritto quadro di riferimento normativo – delle valutazioni di sostenibilità finanziaria della spesa connessa alle assunzioni/stabilizzazioni programmatiche, di poter programmare il proprio fabbisogno di personale per il triennio 2018/2020, contenente il cd. *piano delle stabilizzazioni*, di cui all'apposito **allegato sub lett. "C"**;

CONSIDERATO che sul *programma triennale del fabbisogno di personale*, riportato nel predetto prospetto allegato alla presente è stato acquisito il parere del Revisore dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni, anche in ordine alla sostenibilità a regime della correlata spesa di personale ai sensi dell'art. 26, co. 5 l.r. n. 8/2018;

DATO ATTO che la dotazione organica vigente è stata da ultimo approvata con deliberazione G.M. n. 51 del 18.10.2016, modificata con deliberazione GM n. 55 del 27/10/2016, nel rispetto dell'art. 6, comma 6 del d.lgs. n. 165/2001 *ss.mm.ii.*, con le seguenti risultanze finali:

Cat.	Profilo professionale	POSTI			
		In organico	occupati	vacanti	
A	Operatore	26	26= n. 2 Full-time n.24 Part-time	-----	
B	Esecutore-Collaboratore	21	21= n.8 Full-Time n.13Part-Time	-----	-
C	Istruttore	49	18 = n. 15 Full-time n.3 Part-time 20 ore*	31= n.18 Part-time 24 ore* n.13 Part-time 18 ore*	
D	Funzionario o Istruttore Direttivo	10	7 Full-time + n. 1 part-time 24 ore (a t.d.)	n.2 Part-time 16,30 ore*	
	TOTALE	106	73	33	

RIBADITO che:

- dal combinato disposto degli artt. 4 del d.lgs. n. 75/2017 e dei riformati artt. 6, 6-bis, 6-ter del T.U.P.I., è derivata la centralità assegnata alla *programmazione del fabbisogno del personale*, a scapito della *dotazione organica*;
- sulla base delle surrichiamate *Linee di indirizzo*, si è registrato il “superamento del tradizionale concetto di dotazione organica”, precedentemente inteso quale “contenitore rigido” da cui partire per definire il piano triennale del fabbisogno di personale (PTFP), il quale cede il passo ad un “paradigma flessibile e finalizzato a rilevare le effettive esigenze” di personale – il PTFP;

CONSIDERATO che:

- dal sopra illustrato superamento del tradizionale concetto di dotazione organica, e dalla relativa valenza quale “documento di risulta” dato dalla somma in concreto della spesa per il personale in servizio e di quella per il personale di cui si è programmata l’assunzione, discende la necessità di rimodulare la dotazione organica *vigente in base al fabbisogno programmato per il triennio 2018/2020 (Allegato “C”) e secondo le linee di indirizzo di cui all’articolo 6-ter del TUIPI, 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” (art. 6, co. 3 T.U.P.I.)*;

DATO ATTO che la nuova dotazione organica (allegato sub lett. “D”), sulla base di quanto sopra rappresentato e tenuto conto del corrispondente limite di spesa (di personale) massimo consentito dalla legge per questo ente, garantisce la *neutralità finanziaria* della rimodulazione operatasi con la previsione dei profili professionali di cui si è programmata la assunzione e/o stabilizzazione;

OSSERVATO che la *neutralità finanziaria* della rimodulazione operatasi con la presente programmazione del fabbisogno di personale e più in generale la copertura finanziaria delle *stabilizzazioni* programmate nel PTFP è in gran parte assicurata in virtù della corrispondente previsione a carico del bilancio regionale, secondo quanto disposto dal comma 8 dell’art. 26 l.r. n. 8/2018, ove viene esplicitato il riconoscimento - fino a tutto l’esercizio finanziario 2038 - ai Comuni di un contributo a carico della Regione concesso a decorrere dalla data di assunzione del personale in questione con le speciali procedure di reclutamento di cui all’art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 e per l’intera durata del rapporto di lavoro, parametrato all’importo del contributo attualmente erogato per ciascun dipendente titolare di contratto a tempo determinato, e cioè pari all’importo erogato nel 2015 (*cf.* art. 3, comma 10 della l.r. n. 27/2016, richiamato dal comma 6), circostanza dalla quale discende la sussistenza delle risorse finanziarie necessarie a garantire la sostenibilità, a regime, della relativa spesa del personale;

OSSERVATO altresì:

- che la stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce un diritto soggettivo del lavoratore a termine ma una scelta organizzativa dell’Amministrazione che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all’art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001 e *ss.mm.ii.*;
- che, a conclusione del processo di stabilizzazione, la stipula dei contratti a tempo indeterminato è in ogni caso subordinata all’effettivo concreto riconoscimento del contributo regionale *de quo*, in applicazione della vigente normativa regionale;
- il *piano triennale del fabbisogno di personale* è un documento dinamico che si sviluppa in prospettiva triennale ma che deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale, ovvero anche nel corso dell’anno, in caso di situazioni nuove e non prevedibili;
- in particolare, tenuto conto delle surrichiamate previsioni di cui agli artt. 3 della L.R. n. 27/2016 e 26 della L.R. n. 8/2018, la presente *programmazione* potrà essere integrata o modificata ove la Regione siciliana dovesse fornire indicazioni applicative in ordine alla copertura finanziaria a carico del bilancio regionale della spesa per la stabilizzazione del personale precario in servizio presso l’ente, suscettibili di ingenerare nuove diverse valutazioni circa la sostenibilità finanziaria - a regime

- della connessa spesa di personale.

DATO ATTO che, in ogni caso, così come previsto dalla circolare n. 3/2017, anche in caso di assunzione tramite la speciale procedura transitoria prevista dal D.Lgs. n. 75/2017 rimane *“prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall’articolo 34-bis del d.lgs. 165/2001”*;

ACQUISITI i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell’art. 53 della L. n. 142/90, come recepito dalla L.R. n. 48/1991 e modificato dall’art. 12 della L.R. n. 30/2000;

Visto il parere favorevole dell’Organo di revisione giusto verbale n. 5 del 22/10/2018;

Visto l’O.R.EE.LL. della regione siciliana;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001 s.m.i.;

Visto il D.Lgs. n. 75/2017 s.m.i.;

Vista la L.R. n. 5/2014;

Vista la L.R. n. 27/2016 s.m.i.;

Vista la L.R. n. 8/2018;

PROPONE

ALLA GIUNTA COMUNALE QUANTO SEGUE:

- 1) **Di prendere atto dell’elenco del personale** in servizio presso il Comune in possesso dei requisiti previsti dall’art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 risultante dall’attività ricognitoria messa in atto dal Responsabile del Servizio personale, di concerto con il Settore finanziario, con distinzione dei destinatari del comma 1 da quelli del comma 2, e riportante l’indicazione del relativo inserimento o meno nell’elenco di cui all’art. 30, comma 1 della l.r. 5/2014 e *s.m.i.* avente valore di atto interno ai sensi di cui alla succitata Circolare ministeriale n. 3/2017 (*all. “A”*);
- 2) **Di prendere atto** del prospetto indicante il **complesso delle risorse** del Comune **per le assunzioni di personale a tempo indeterminato** per il triennio 2018/2020, ivi comprese quelle derivanti dalle *cessazioni* intervenute nel triennio precedente (2015-2017) – (*all. “B”*);
- 3) **Di approvare**, per le motivazioni di cui in premessa che si intendono riportate e trascritte, *il piano triennale del fabbisogno del personale 2018/2020* – contenente il cd. *piano delle stabilizzazioni*, nei termini di cui al prospetto allegato sub. lett. “C”);
- 4) **Di prendere e dare atto** che con il comma 8 dell’art. 26 L.R. n. 8/2018 è stata esplicitata la copertura finanziaria a carico del bilancio regionale - già prevista dal comma 21 dell’art. 3 della L.R. n. 27/2016 - fino a tutto l’esercizio finanziario 2038 attraverso il riconoscimento ai Comuni di un contributo a carico della Regione concesso a decorrere dalla data di assunzione del *personale precario* con le speciali procedure di reclutamento di cui all’art. 20 del d.lgs. n. 75/2017 e per l’intera durata del rapporto di lavoro, parametrato all’importo del contributo attualmente erogato per ciascun dipendente titolare di contratto a tempo determinato, e cioè pari all’importo erogato nel 2015 (*cf.* art. 3, comma 10 della l.r. n. 27/2016, richiamato dal comma 6), assicurandosi la sostenibilità, a regime, della spesa per il personale inserito nel presente percorso di stabilizzazione;
- 5) **Di autorizzare il Responsabile del Settore Risorse umane** ad avviare le procedure di stabilizzazione di cui all’art. 20, co. 2 del d.lgs. n. 75/2017 previste nell’allegato PTFP 2018/2020, dando atto che le stesse debbano essere condotte sulla base delle procedure selettive appositamente definite in sede di regolamentazione interna dell’ente;
- 6) **Di prendere e dare atto** che la stipula dei contratti a tempo indeterminato a conclusione del processo di stabilizzazione è subordinata all’effettivo concreto riconoscimento del contributo regionale *de quo*, in applicazione della vigente normativa regionale, tenuto conto che la

stabilizzazione del personale precario utilizzato dalle pubbliche amministrazioni non costituisce in ogni caso un diritto soggettivo del lavoratore a termine, ma una scelta organizzativa dell'Amministrazione che deve svolgersi in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni;

7) Di dare altresì atto che:

- le procedure di reclutamento di personale programmate sono subordinate all'esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34-*bis* del D.Lgs. n. 165/2001 *ss.mm.ii.*, ovvero – per il reclutamento ordinario – all'esito delle procedure di cui all'art. 30 D.Lgs. n. 165/2001 *ss.mm.ii.*;
- il piano di fabbisogno *de quo* assicura il rispetto dell'obbligo di contenimento della spesa di personale ai sensi dell'art. 1, comma 557-*quater* della legge n. 296/2006 e succ. modifiche, come attestato dal Responsabile del Settore finanziario;
- il piano triennale *del fabbisogno di personale* è un documento dinamico che si sviluppa in prospettiva triennale ma che deve essere adottato annualmente, con la conseguenza che di anno in anno potrà essere modificato in relazione alle mutate esigenze del contesto normativo, organizzativo o funzionale, ovvero anche nel corso dell'anno, in caso di situazioni nuove e non prevedibili, nonché, in particolare - tenuto conto delle surrichiamate previsioni di cui agli artt. 3 della L.R. n. 27/2016 e 26 della L.R. n. 8/2018 - ove la Regione siciliana dovesse fornire indicazioni applicative in ordine alla copertura finanziaria a carico del bilancio regionale della spesa per la stabilizzazione del personale precario in servizio presso l'ente, suscettibili di ingenerare nuove diverse valutazioni circa la sostenibilità finanziaria - a regime - della connessa spesa di personale;

8) Di approvare la nuova dotazione organica (allegato D) rimodulata *in base al fabbisogno programmato per il triennio 2018/2020 e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter del TUPI, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima*, con la previsione dei profili professionali di cui si è programmata la assunzione e/o stabilizzazione che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;

9) Di demandare al Responsabile del Settore Risorse umane – PO. I, di concerto con il Responsabile del Settore finanziario per quanto di competenza, ogni atto conseguente la presente deliberazione;

10) Di trasmettere copia della presente deliberazione alle *Organizzazioni sindacali territoriali* e alle Rappresentanze Sindacali Unitarie (RR.SS.UU.) a titolo di informativa sindacale.

PARERI RESI AI SENSI DELLA L.R. 23/12/2000 n. 30, art. 12

VISTO: si esprime parere favorevole di regolarità tecnica

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE.....

VISTO: si esprime parere favorevole di regolarità contabile

IL FUNZIONARIO RESPONSABILE.....

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione, munita dei prescritti pareri, che si fa propria nel contenuto, in fatto e in motivazione, e che qui si intende trascritta integralmente;

RITENUTO meritevole di approvazione l'atto deliberativo proposto;

Con votazione unanime resa a scrutinio palese

D E L I B E R A

- 1. DI ACCOGLIERE** la superiore proposta di deliberazione, che si fa propria nel contenuto, in fatto e in motivazione e in conseguenza di adottare il presente provvedimento con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende trascritta integralmente.

Il Presidente

.....

Il Segretario Comunale

.....

Albo n. _____

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art. 32 comma 1 legge 18/05/2009 n. 69)

Affissa all'Albo Pretorio on line il.....e defissa il.....

Il Messo Comunale.....

Si certifica, su conforme dichiarazione del Messo Comunale, che la presente Deliberazione è rimasta affissa all'Albo Pretorio on line dal.....al.....per giorni 15 consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

Naro, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il ai sensi dell'art. 12, comma 1, della Legge Regionale 44/91.

Naro, li

Il Segretario Comunale.....