

	X COPIA
--	---------



# COMUNE DI FLORESTA

Provincia Messina

## *DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE*

N. 150 del Reg. Data 13.10.2020	OGGETTO: <b>Adozione del piano triennale dei fabbisogni del personale 2020/2022.</b>
------------------------------------	--

L'anno **duemilaventi** il giorno tredici del mese di ottobre alle ore 11,30 presso la sala delle adunanze del Comune suddetto, Convocata con l'osservanza delle modalità di legge si è riunita la Giunta Comunale.

**All'appello risultano:**

<b>1) CAPPADONA ANTONINO</b>	<b>Sindaco</b>
<b>2) CORICA FRANCESCO</b>	<b>Assessore</b>
<b>3) MOLLICA ROSA ALBA C.</b>	<b>Assessore</b>
<b>4) SCALISI GIACOMO</b>	<b>Assessore</b>
<b>5) CALABRESE GIUSEPPE</b>	<b>Assessore</b>
	<b>Totale</b>

<b>Presente</b>	<b>Assente</b>
<b>X</b>	
<b>X</b>	
	<b>X</b>
	<b>X</b>
<b>X</b>	
<b>3</b>	<b>2</b>

Risultano assenti i signori:

---

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Antonio Tumminello

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sulla proposta in oggetto indicata.

## LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che:

- l'art. 2 del D.Lgs.165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017 prevede:
  - “1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;*
  - 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;*
  - 3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 prevede 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;
- l'art. 91 del D.Lgs. 267/2000 in tema di assunzioni prevede che:
  - 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;
  - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
  - 3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
- l'art. 6 ter del D.Lgs. 165/2001 come modificato dal D.Lgs. 75/2017 prevede che con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di

personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali e che con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131;

- l'art. 22 comma 1 del D.Lgs. 75/2107 che prevede: “Le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'articolo 6-ter del decreto legislativo n. 165 del 2001, come introdotte dall'articolo 4, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto. In sede di prima applicazione, il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, 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.
- le linee di indirizzo previste dall'art. 6 ter comma 1 e 3 del D.Lgs. 165/2001, come modificato con D.Lgs. 75/2017, sono state adottate con D.M. dell'8.5.2018 per cui il divieto di cui all'art. 6 comma 2, si applica dal sessantesimo giorno successivo (il 24.9); al punto 2.3 affermano “*Sono fatti salvi, in ogni caso, i piani di fabbisogno già adottati*”;
- l'art. 33 del D.Lgs.165/2001 dispone che:
  1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino 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;
  2. *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.*
  3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare”;

Richiamati i principali riferimenti normativi vigenti ed applicabili al **Comune di Floresta** in materia di limiti e prescrizioni sulla programmazione del fabbisogno di personale, in particolare:

- in materia di contenimento della spesa di personale:
  - l'art. 1, comma 562 della Legge 296/2006 modificato dall'art. 1 c. 762 della L. n. 208/2015 che impone per gli enti non soggetti nel 2015 al patto di stabilità, il contenimento delle spese di personale con riferimento alle spese di personale sostenute nell'anno 2008 al netto degli oneri dei rinnovi contrattuali;
- in materia di condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo indeterminato:
  - l'art. 33 comma 2 D.L. n. 34 del 30.04.2019 (c.d. “Decreto Crescita) convertito dalla L. 58 del 28.06.2019 prevede che: *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, .... i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over*

*inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia....”*

- in materia di condizioni e vincoli per le assunzioni di personale a tempo determinato:
  - l'art. 36 D.Lgs. 165/2001 prevede che per rispondere ad esigenze di carattere temporaneo od eccezionale le amministrazioni pubbliche possano avvalersi delle forme contrattuali flessibili di assunzione e di impiego del personale previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro subordinato nell'impresa, nel rispetto delle procedure di reclutamento vigenti;
  - l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010, che alla luce delle modifiche introdotte dall'art. 11, comma 4-bis del D.L. n. 90/2014, consente agli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1, della legge 296/2006 l'assunzione di personale a tempo determinato o con altre forme flessibili con il solo limite del rispetto della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009;
- in materia di condizioni per l'assunzione di elevate professionalità:
  - *l'art. 110 comma 2 del D.Lgs. n. 267/2000 prevede che il regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, negli enti in cui è prevista la dirigenza, stabilisce i limiti, i criteri e le modalità con cui possono essere stipulati, al di fuori della dotazione organica, contratti a tempo determinato per i dirigenti e le alte specializzazioni, fermi restando i requisiti richiesti per la qualifica da ricoprire. Tali contratti sono stipulati in misura complessivamente non superiore al 5 per cento del totale della dotazione organica della dirigenza e dell'area direttiva e comunque per almeno una unità;*
- in materia di ulteriori condizioni limitative in materia di assunzioni:
  - l'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016 (convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 160/2016): in base al quale in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo;
  - l'art 1 comma 823 della L. n. 145/2018 (legge di bilancio 2019) prevede che a decorrere dall'anno 2019 cessa di avere applicazione il comma 475 dell'articolo 1 della legge 11 dicembre 2016, n. 232 secondo il quale, alla lettera e) *in caso di mancato conseguimento del saldo obiettivo nell'anno successivo a quello di inadempienza l'ente non può procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione. Le regioni, le città metropolitane e i comuni possono comunque procedere ad assunzioni di personale a tempo determinato, con contratti di durata massima fino al 31 dicembre del medesimo esercizio, necessari a garantire l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nel rispetto del limite di spesa di cui al primo periodo del comma 28 dell'articolo 9 del [decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78](#), convertito, con modificazioni, dalla [legge 30 luglio 2010, n. 122](#); tuttavia lo stesso art 1 comma 823 della L. n. 145/2019 (legge di bilancio 2019) e la circolare MEF n. 3 del 14/02/2019 prevedono che in caso di ritardato/mancato invio della certificazione 2018 entro il termine perentorio del 1/04/2019 trova applicazione la sanzione prevista dal comma 475 lettera e) dell'art 1 della L. n.232/2016 mentre in caso di ritardo ma trasmissione della certificazione 2018 entro il 30/05/2019 la sanzione suddetta si applica solo nei 12 mesi successivi al ritardato invio;*

Tenuto conto inoltre dell'art 22 comma 15 del D.Lgs 75/2017 (progressione verticale): *“Per il triennio 2018-2020, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 20 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni*

consentite per la relativa area o categoria..... Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”;

Richiamate:

- la deliberazione di Giunta Comunale n. **101 del 08/07/2019**, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale **2019/2021**;

Considerato:

- che nell'anno 2019, in relazione alle esigenze sopravvenute, sono state definite le procedure di “stabilizzazione” con il reclutamento ex art. 20 c. del d.lgs 75/2017 per n. 05 unità di personale cat. C e n. 04 unità di personale di categoria A, e conseguentemente è stata revisionata la dotazione organica dell'Ente ( a tal uopo si richiama la Del. di Giunta Municipale n. 101 del 08/07/2019) come segue:

Cat.	Posizione economica di accesso	PROFILO PROFESSIONALE	Posti	Occupati	Vacanti
D	D/1	Istruttore direttivo tecnico	1	0	1
D	D/1	Istruttore direttivo contabile	1	0	1
D	D/1	Istruttore direttivo amministrativo	1	0	1
D	D/1	Ispettore Polizia Municipale	1	0	1
C	C/1	Istruttore amministrativo	3	2	1
C	C/1	Istruttore contabile	2	2	0
C	C/1	Agente polizia municipale	2	2	0
B	B/3	Esecutore Autista	1	0	1
B	B/1	Esecutore Amministrativo	1	0	1
B	B/1	Esecutore professionale	2	0	2
B	B/1	Manutentore	1	0	1
A	A/1	Operatore	7	7	0
<b>TOTALI</b>			<b>23</b>	<b>13</b>	<b>10</b>

Considerato che la spesa del piano triennale delle assunzioni 2020/2021 è la seguente:

- €. 320.850,51 anno 2020
- €. 320.850,51 anno 2021
- €. 320.850,51 anno 2022

al netto delle componenti escluse.

Dato atto che la predetta spesa risulta inferiore alla spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle norme attualmente vigenti in materia di assunzione, determinata come segue:

<b>COMUNE DI FLORESTA</b>	
<b>ANNO</b>	<b>2020</b>
<b>POPOLAZIONE (abitanti)</b>	<b>456</b>
<b>CLASSE</b>	<b>A</b>
<b>VALORE SOGLIA</b>	<b>29,50%</b>

<b>SPESA PERSONALE</b>	<b>326.564,24</b>
<b>MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>1.151.194,69</b>
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI</b>	<b>28,37%</b>
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>3.698,60</b>
<b>% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>23,00%</b>
<b>MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)</b>	<b>75.109,78</b>
<b>Resti assunzionali</b>	<b>85.736,72</b>
<b>TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE</b>	<b>3.698,60</b>

Considerato

Che l'Amministrazione Comunale di Floresta intende definire, nell'ambito dei ristretti limiti consentiti in materia di assunzioni e delle risorse disponibili, sulla base della valutazione delle esigenze funzionali dell'ente e delle priorità generali delineate negli strumenti di programmazione e degli indirizzi in materia di programmazione triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, con l'obiettivo di razionalizzare la struttura comunale con il reclutamento di personale in possesso delle competenze necessarie a neutralizzare gli effetti negativi del calo di personale per le cessazioni parzialmente sostituite che per fronteggiare l'evoluzione normativa, sempre più complessa, nonché per sostenere il processo di innovazione, semplificazione delle regole e delle procedure attraverso processi di dematerializzazione, digitalizzazione e razionalizzazione organizzativa già in atto.

**Dato atto** che il **Comune di Floresta** rispetta i richiamati presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale nei limiti ivi riportati.

Visti i seguenti documenti predisposti dal Responsabile del servizio personale, tenuto conto degli indirizzi dell'Amministrazione, delle esigenze manifestate dai Responsabili di Servizio, della normativa vigente sopra richiamata:

- Costo dotazione organica e fabbisogno dell'Ente (allegato A);

**DATO ATTO CHE:**

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2020/2022 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

- questo ente **NON** ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

- il piano occupazionale 2020/2022 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

**DATO ATTO CHE:**

Nel triennio di riferimento 2020/2022 non si prevedono collocamenti a riposo;

**RITENUTO PERTANTO**, nel rispetto di quanto sopra specificato, di confermare l'attuale dotazione organica dell'Ente approvata con propria deliberazione n. 101 del 08/07/2019 intesa con numero totale massimo dei dipendenti del Comune di Floresta;

La spesa di personale, al netto delle componenti escluse, per il triennio 2020/2022 è la seguente, come si evince dall'allegato A) alla presente deliberazione:

- €. 320.850,51 anno 2020
- €. 320.850,51 anno 2021
- €. 320.850,51 anno 2022

ha provveduto ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero come già rilevando nella precedente delibera n. 101 del 08/07/2019;

- rispetterà il pareggio di bilancio per l'esercizio 2020;
- ha approvato con D.G.C. n. 39 del 22/04/2020 il Piano triennale di azioni positive (2020/2022) in tema di pari opportunità (art.48, comma 1,D.Lgs. n. 198/2006);
- che l'Ente NON versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che l'Ente quindi NON necessita di prevedere per il triennio 2020-2021-2022 sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento:

**VISTO** che il sopra riportato Piano dei fabbisogni di personale relativo agli anni 2020-2021-2022 risulta compatibile con il prospetto della riduzione programmata della spesa per il personale dipendente calcolata come previsto dalla richiamata Circolare M.E.F. n. 9 del 2006;

**CONSIDERATO** altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

**RIBADITO** il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

**RICHIAMATO** il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione di GM n. **02** del **23.01.2015** e s.m.i.;

**RICHIAMATO** altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Regioni-Autonomie Locali sottoscritto in data 21/05/2018;

**DATO ATTO** che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L.12/03/1999, n. 68;

**DATO ATTO** che nell'adozione della presente deliberazione è stata assicurata con nota prot. 5609 del 09.10.2020 la preventiva informazione sindacale prevista dall'art. 4 c. 4 del CCNL del 21/05/2018 a termini del comma 4 dell'art. 6 del d.lus. 165/2001 a mente del quale " (...) *il piano dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti...*"

**VISTO** il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L.n. 448/2001, n. 5682 del 13.10.2020;

### **SI PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERA**

Per le motivazioni in narrativa esposte e che si intendono qui integralmente richiamate.

- 1) Di approvare il piano dei fabbisogni di personale relativo al triennio 2020/2022 ed il costo della dotazione organica, che si allega alla presente delibera per farne parte integrante e sostanziale;
- 2) Di dare atto che la spesa derivante dal piano di cui sopra rientra nei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L.27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni e dall'art. 3, comma 5 quarter del D.L. n. 90/2014 - convertito in Legge n. 114/2014, in tema di contenimento della spesa di personale;
- 3) Di approvare il calcolo della capacità assunzionale per il triennio 2020/2022 così come previsto dal DPCM Dip. Funzione Pubblica del 17/03/2020 – GU del 27/04/2020 così come riportato nella proposta di deliberazione, dando che, ai sensi della normativa vigente per il triennio 2020/2022 la capacità assunzionale di ogni anno è il 100% delle cessazioni dell'anno precedente e dell'anno in corso;
- 4) Che la dotazione organica rideterminata non subirà variazioni rispetto a quella già approvata con delibera della delibera di G.M. n. 101 del 08/07/2019)
- 5) Di stabilire che il presente provvedimento sarà allegato, per farne parte integrante e sostanziale, al Bilancio di Previsione 2020/2022;

- 6) Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c.5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
- 7) Di pubblicare la presente deliberazione nel sito internet del Comune nella sezione "Amministrazione Trasparente";

Il Responsabile dell' Istruttoria  
F.to Dott. Dario Paterniti Martello

Il Sindaco Proponente  
F.to *Antonino Cappadona*



Ai sensi dell'art. 53 della legge n. 142/90, recepito dalla L.R. n. 48/91

## **E S P R I M E**

In ordine alla regolarità tecnica, **PARERE**

**FAVOREVOLE**

Lì 06.10.2020

Il Responsabile del Servizio  
F.to Sig.ra Anna Maria Lenzo

In ordine alla regolarità contabile, **PARERE**

**FAVOREVOLE**

Lì 06.10.2020

Il Responsabile del Servizio  
F.to Rag. Antonina Casella

## **LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la sopra estesa proposta di deliberazione relativa all'argomento in oggetto;

Ritenuta la necessità di provvedere in merito e fatte proprie le motivazioni e le argomentazioni addotte in ordine al provvedimento proposto;

Con voti favorevoli espressi in forma palese;

### **DELIBERA**

Di approvare integralmente la su estesa proposta, ivi comprese le motivazioni in fatto e in diritto esposte in premessa.

Successivamente, con separata ed unanime votazione, la presente deliberazione viene dichiarata immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134 del D.Lgs. 267/2000

### **DELIBERA**

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2 della legge regionale 3 dicembre 1991 n. 44.

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

**IL PRESIDENTE**  
F.to Antonino Cappadona

Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Antonio Tumminello

L'Assessore  
F.to Ing. Francesco Corica

---

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

**A T T E S T A**

- Che la presente deliberazione in applicazione dell'art. 11 della legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44, come modificato dall'art. 127, comma 21, della L.R. n. 17/2004,

X Sarà pubblicata all'albo pretorio on-line del Comune il giorno 14.10.2020 per rimanervi per quindici giorni consecutivi e, quindi fino al 29.10.2020 con il nr. cron. 636

*Dalla Residenza comunale 13.10.2020*

Timbro

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Antonio Tumminello

---

**CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n° 44/1991.

E' divenuta esecutiva il \_\_\_\_\_, essendo decorsi giorni dieci consecutivi dall'inizio della pubblicazione.

*Dalla Residenza comunale, 13.10.2020*

**Il Segretario Comunale**  
F.to Dott. Antonio Tumminello

---