



COMUNE DI SCILLATO
Provincia di Palermo

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 16 DEL 06.02.2019

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2019/2021 – CONFERMA AVVIO PROCEDURE DI STABILIZZAZIONE- RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA

L'anno **DUEMILADICIANNOVE** il giorno SEI del mese di FEBBRAIO alle ore 17,30 nella sala delle adunanze della Sede Comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **FRISA GIUSEPPE** nella qualità di **SINDACO** e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.:

		PRESENTI	ASSENTI
FRISA GIUSEPPE	SINDACO	X	
MOGAVERO PIERO	VICE SINDACO	X	
BATTAGLIA DARIO	ASSESSORE	X	
GUGGINO SONIA	ASSESSORE	X	
VITALE INA	ASSESSORE		X

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Russo Antonino

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA

PREMESSO che:

L'art. 39 comma 1 della legge 27.12.1997 n. 449 prevede che *"Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99", finalizzata ad una riduzione programmata della spesa del personale, al fine di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;*

L'art. 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art.4 del D.Lg.vo 25 Maggio 2017, commi 2,3,6 , testualmente stabilisce :

Comma 2 *" allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili a perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni del personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6 ter .Qualora siano state individuate eccedenze di personale, si applica l'art. 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'art.35 comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente "*

Comma 3 *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmatici e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6 ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto all'art. 2, comma 10 bis , dell'art. 2 , comma 10 bis, del decreto 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";*

Comma 6 *" Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale ";*

L'art. 6 ter comma 1 (linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni del personale) del D.Legvo 165/2001 come da ultimo modificato con D.Legvo 75/2017 stabilisce 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 nei rispettivi piani di di fabbisogno del personale ai sensi dell'art. 6 comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali"*

Precisato che :

Il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogno del personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni, con decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 Maggio 2018 pubblicato sulla GURI n. 173 del 27 Luglio 2018;

Che dalle linee di indirizzo si evince:

- Che i nuovi piani triennali intendono coniugare l'impiego ottimale delle risorse pubbliche e gli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;
- Il concetto di fabbisogno supera il criterio statico della pianta organica e implica una analisi quantitativa e qualitativa delle necessità delle amministrazioni, puntando sulle professionalità emergenti e più innovative, in funzione dell'evoluzione tecnologica e organizzativa;
- l'espressione della dotazione organica come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa di fatto individua "la dotazione " di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente;

Considerato che:

Il quadro normativo in materia di spese del personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento di spesa e di risanamento dei conti pubblici;

I vincoli sono differenziati a seconda che gli enti locali siano o meno soggetti al patto di stabilità interno e, dunque, rispettivamente superiori o inferiori ai mille abitanti;

L'art.1 comma 707 della legge 280 del 2015 (legge di stabilità per l'anno 2016) ha abrogato le norme sul patto di stabilità interno, ma la distinzione tra enti soggetti e non soggetti a patto di stabilità permane in riferimento alla disciplina relativa ai vincoli assunzionali;

Richiamato, con riferimento ai limiti di spesa del personale, l'art. 1 comma 562 della legge 27 Dicembre 2006 n.296 (legge finanziaria 2007) nel testo vigente che così dispone :” Per gli enti non sottoposti alle regole del patto di stabilità interna, le spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, non devono superare il corrispondente ammontare per l'anno 2008. Gli enti di cui al primo comma possono procedere all'assunzione di personale nel limite delle cessazioni dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato complessivamente intervenute nel precedente anno, ivi compreso il personale di cui al comma 558”

Accertato che la legge 28.12.2015 n.208 (legge di stabilità 2016) all'art. 1 comma 762 conferma tale disposizione per i comuni che sino al 2015 non risultavano soggetti al patto di stabilità interno ;

Dato atto che il Comune di Scillato non era soggetto ai vincoli determinati dal patto di stabilità interno perché inferiore a mille abitanti e che, pertanto, è tenuto all'osservanza dei limiti assunzionali previsti dall'art.1 comma 562 della legge 27 Dicembre 2007 n.296 (finanziaria 2007) come sopra indicati:

Verificato che con decorrenza da Gennaio 2007 si sono verificate n.4 cessazioni e precisamente:

<i>cognome e profilo dipendente</i>	<i>motivazione e data cessazione</i>	<i>oneri annui</i>
Sig.ra Cristodaro cat. A	(decesso) 21.06.2008	26.853,56
Ing. Pagano cat. D	pension. con decorrenza dall'1.07.2011;	42.174,74
Geom. Capizzi cat. D	pension. con decorrenza dall'1 Settembre 2013	33.258,15
Geom. Pomodoro Luigi cat. B3	pension. con decorrenza dall'1 Maggio 2018	31.149,84
TOTALE		133.976,29

PRESO atto dell'orientamento dottrinale espresso da varie sezioni della Corte dei Conti, in base al quale il concetto di “cessazione dell'anno precedente” di cui alla citata legge 296/2006 può essere interpretato estensivamente, così da consentire agli enti locali di coprire, mediante assunzioni, tutte le vacanze complessivamente verificatesi con decorrenza dalla data in vigore della norma limitatrice, (2007) non ancora percentualmente coperte alla data di riferimento e quindi di calcolare negli anni successivi, le quote di turnover non utilizzate negli anni precedenti (Deliberazioni della Corte dei Conti Sezioni Riunite n. 52/CONTR 10 – Corte dei Conti sez. controllo per la Puglia n. 2/2012 par, e la deliberazione 401/2014 Corte dei conti Veneto,);

Dato atto :

Che in data 2 Febbraio 2008 è stato assunto il fontaniere autista Cat.B e che la spesa di tale personale ammonta ad € 27.047,68;

Viste le attestazioni del Responsabile dell'Area Contabile dalle quali si evince che la spesa relativa alle cessazioni di personale, con decorrenza dall'anno 2007, ammonta a complessivi € 106.928,61;

Preso atto che l'art.30 comma 2 Bis del D.lgs 165/2001 stabilisce che le amministrazioni prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilità di cui al comma 1 (mobilità volontaria), provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti,

con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso l'amministrazione di provenienza;

Richiamata la deliberazione di G.M. N. 64 del 29.08.2018, successivamente modificata con deliberazione di G.M. N. 113 del 31.12.2018, con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale 2018/2020, è stata rideterminata la dotazione organica e sono state avviate le procedure per la stabilizzazione del personale precario;

Dato atto che a seguito di nuove valutazioni si rende necessario modificare la suddetta programmazione e di conseguenza la relativa dotazione organica;

Dato, altresì, atto che con le citate deliberazioni n.ri 64 e 113/2018 l'Amministrazione, riconoscendo le professionalità acquisite da parte del personale precario, che contribuisce in modo determinante al buon andamento dei servizi erogati dall'Ente, ha deliberato di avviare la stabilizzazione di tutto il personale precario al fine di realizzare, coerentemente con le leggi di settore, il superamento del precariato;

Che, relativamente, al personale precario, questo Comune si avvale, della seguente forza lavoro:

N. 10 unità di personale titolari di contratto a tempo determinato e part time ai sensi della L.R. 21/2003, tutti inseriti nell'elenco regionale di cui all'art.30 della L.R. 5/2014 i cui contratti risultano in scadenza il 31.12.2019 giusta delibera di proroga n 114 del 31.12.2018 ;

N. 1 unità di personale assunta ai sensi dell'art.110 del D.Legvo 267/2000, il cui contratto andrà in scadenza il 5 Giugno 2019;

Richiamata la normativa vigente in tema di stabilizzazione:

La L.R. n. 27 del 29.12.2016 " Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale" che prevede:

All'art.3 comma 8 " la mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31.12.2018, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2 , a decorrere dal 2019 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della regione in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma;

All'art. 3 comma 9 "In armonia con la disposizione prevista dall'art. 1 comma 426 della legge 190/2014, il termine del 31.12.2016, previsto dall'art. 32 della L.R. 5/2014 e s.m.i. , per le finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31.12.2018...;

Visto l'art.20 commi 1 e 2 del D.Leg.vo n.75/2017 che detta speciali disposizioni volte ad offrire una tutela rispetto a forme di precariato protrattesi nel tempo "

Comma 1 " **le Amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare le professionalità acquisite dal personale con rapporto a tempo determinato, possono nel triennio 2018/2020 , in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art.6 comma 2 e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda i seguenti requisiti:**

- d) **risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione;**
- e) **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;**
- f) **abbia maturato, al 31 Dicembre 2017, alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;**

Comma 2 " **nello stesso triennio 2018/2020, le amministrazioni possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'art.6 comma 2 e, ferma restando la garanzia dell'adequato accesso dall'esterno , previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al 50% dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che possieda i seguenti requisiti:**

- c) **risulti titolare, successivamente all'entrata in vigore della legge 124/2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso;**

- d) **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;**

Rilevato che secondo la funzione pubblica (circolare n. 3 del 23.11.2017) la previsione, volta a garantire l'adeguato accesso dall'esterno, è da intendersi riferita non ai posti della dotazione organica, che è comunque suscettibile di rimodulazione, ma alle risorse finanziarie disponibili nell'ambito della facoltà di assunzione, **che possono quindi essere destinate al reclutamento speciale nella misura massima del 50%;**

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'art.9, comma 28, del decreto legge 31 Maggio 2010, n.78, convertito nella legge 20 Luglio 2010, n.122, calcolate nel 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'art.40bis 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 art.9, comma 28;

Visto, altresì, l'art.20 comma 7 e, del d.leg.vo n.75/2017 il quale espressamente esclude, fra l'altro, dall'applicazione del medesimo art.20 il servizio prestato in virtù dei contratti di cui all'art. 90 e 110 del d.legvo 18 Agosto 2000 n.267;

Visto l'art. 26 della Legge Regionale n.8 dell'8 Maggio 2018 “Norme sulla stabilizzazione dei lavoratori precari delle autonomie locali “che dispone:

comma 1 “ In armonia con le disposizioni recate dal D.Leg.vo 75/2017 e della relativa disciplina di attuazione, il comma 22 dell'art. 3 della legge regionale 29 Dicembre 2016 è sostituito dal seguente: “Nelle more dell'individuazione degli esuberi del 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'art. 20 del d.leg.vo 25 Maggio 2017 n. 75;

comma 2 “Al comma 8 dell'art.3 della L.R. 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 6 “ 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 delle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lett. b), dell'art.3 della legge regionale n.27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'art.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 comma1 dell'articolo 20 del d.leg.vo n.75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso Ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'art.20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi ;

comma 7 “le procedure di 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 di spesa del personale propria dei singoli enti;

Dato atto che al comma 8 del medesimo articolo viene assicurata la copertura finanziaria per gli interventi previsti dallo stesso articolo per l'anno 2018 e per gli anni dal 2019 al 2038;

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 sopra citato;

Che la mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei Comuni, entro il termine del 31 Dicembre 2020 dei processi di stabilizzazione comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della regione in favore di ciascun comune;

Vista la circolare prot.16042 del 05.11.2018 con la quale l'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica ha fornito ulteriori esplicitazioni sulle procedure di stabilizzazione ed ha chiarito che con l'entrata in vigore della L.R. 27/2016, la Regione Siciliana ha assunto l'impegno di contribuire per tutta la durata della vita lavorativa, al pagamento della retribuzione di ogni precario stabilizzato, erogando agli enti locali lo stesso contributo finanziario garantito fino al 2015;

Ribadito che è intenzione dell'Amministrazione avvalersi della facoltà introdotta dall'art. 20 commi 1 e 2 del D.Legvo 75/2017 e delle leggi Regionali di riferimento dando avvio al percorso di stabilizzazione di tutto il personale precario in atto titolare di contratto a termine in possesso dei requisiti ivi previsti, il cui apporto risulta determinante per il buon andamento dell'attività amministrativa;

Atteso che, in ossequio alle norme sopra citate, risulta necessario provvedere:

- c) alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 assicurando l'ottimale impiego delle risorse disponibili e gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza e qualità di servizi da erogare ai cittadini;
- d) alla determinazione quantitativo-qualitativa della dotazione organica tenendo conto del piano triennale delle assunzioni e delle spesa potenziale massima;

Precisato che la presente programmazione del fabbisogno del personale potrà essere rivista e modificata in qualsiasi momento in relazione ad eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o in relazione a nuove esigenze che dovessero verificarsi e che alla data odierna non è possibile prevedere;

Dato atto che nel bilancio di programmazione 2019/2021 – anno 2019- saranno previste le somme che consentono la prosecuzione delle attività del personale precario nelle more di procedere, alla stabilizzazione del personale suddetto;

Dato, altresì, atto che prima di procedere alla stabilizzazione del suddetto personale, dovrà essere predisposto il Regolamento per la disciplina delle stabilizzazioni ai sensi della L.R. 27/2016 e del D.Lgs. 75/2017, da approvare con successiva deliberazione di G.M. ;

Viste le certificazioni agli atti rilasciati dal Responsabile dell'Area Contabile attestanti:

- * **Che** l'Ente ha rispettato nell'anno 2018 gli obiettivi di finanza pubblica e di avere inviato al MEF entro la data di scadenza 31 Marzo 2018 la certificazione del rispetto di pareggio di bilancio relativa all'esercizio 2017 (ultimo rendiconto approvato)
- * **Che** questo Ente non si trova in situazione strutturalmente deficitaria o di dissesto finanziario ai sensi degli artt. 242 e 244 del D.Legvo 287/2000;
- * **Che** il Comune rispetta il vincolo di cui all'art.1 comma 562 delle legge 296/2006 in quanto le spese di personale relative all'anno 2017 (dati ultimo consuntivo approvato) non superano il corrispondente ammontare dell'anno 2008"
- * **Che** l'Ente ha proceduto alla attivazione della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. 66/2014;
- * **Che** le somme utilizzate per nuove assunzioni successive a Gennaio 2007 ammontano ad € 27.047,68.

Dato atto:

Che questo Comune, con deliberazione di G.M. n. 11 del 30.01.2019, ha effettuato, per l'anno 2019, la ricognizione di cui all'art.33 commi 1, 2 e 3 del D.Leg.vo 165/2001 e s.m.i. ed ha verificato l'assenza di situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale ;

Con deliberazione di G.M. N. 53 del 28.06.2017 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive 2017/2019;

Ricordato che il presente provvedimento sarà trasmesso all'Organo di Revisione Contabile ai sensi dell'art.19 comma 8 della legge 448/2001,

Vista la legge 142/90, la L.R. 48/91 di recepimento, nonché la L.R. 30/2000 di modifica;

Visti i pareri espressi dai Responsabili dell'Area Amministrativa e contabile;

Visto l'O.A.EE.LL.

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata e seduta

DELIBERA

Di approvare il piano del fabbisogno del personale per il triennio 2019/2021 così come segue:

ANNO 2019

Primo semestre :

Assunzione dall'esterno con concorso pubblico per titoli ed esami di N. 1 unità di cat.C con profilo professionale di istruttore tecnico geometra a **tempo indeterminato e part time a 30 ore settimanali**;

Assunzione N. 1 unità di personale a tempo determinato e part time cat.D mediante procedura selettiva ai sensi dell'art. 110 comma 1 del D.Leg.vo 267/2000;

Secondo semestre:

Stabilizzazione delle 10 unità di personale, titolari di contratto a tempo determinato e part time stipulati ai sensi della L.R. 21/2003 e nello specifico:

N. 1 di cat. A a 27 ore settimanali

N. 5 di cat. B a 19 ore settimanali

N. 3 di cat. C a 17 ore settimanali

N. 1 di cat. C a 16 ore settimanali

ANNO 2020 nessuna assunzione

ANNO 2021 nessuna assunzione

Rideterminare la dotazione organica del personale in relazione al presente fabbisogno come da prospetto A) che, allegato al presente provvedimento, ne forma parte integrante e sostanziale;

Dare atto:

Che l'attuazione ed esecuzione del presente programma di stabilizzazione è espressamente subordinato alla copertura degli oneri con il contributo e finanziamento regionale sin'ora garantito;

Va intesa quale atto avente natura programmatoria non vincolante, con riserva di operare le modifiche e le variazioni che dovessero successivamente rendersi necessarie in relazione ad eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o in relazione a nuove esigenze che dovessero verificarsi e che alla data odierna non è possibile prevedere;

Dare, altresì, atto che, in ogni caso, prima di procedere alle assunzioni il Comune di Scillato provvederà ad adottare il Piano delle Performance ai sensi del D.Lgs. 150/2009;

Trasmettere copia del presente provvedimento:

- alla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica , entro 30 giorni dalla approvazione, pena il divieto di procedere ad assunzioni programmate;
- all'Assessorato Regionale per le Autonomie Locali in conformità alle previsioni di cui all'art.27 comma 2 della L.R. 3/2016.

LA GIUNTA

INOLTRE

Visto l'O.A.EE.LL.

Ad unanimità di voti favorevoli espressi per alzata e seduta

DELIBERA

Rendere il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi e per gli effetti dell'art.12 comma 1 della L.R. 44/91.

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

L'ASSESSORE ANZIANO

IL PRESIDENTE

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.TO MOGAVERO PIERO

F.TO FRISA GIUSEPPE

F.TO RUSSO ANTONINO

=====

E' COPIA CONFORME IN CARTA LIBERA PER USO AMMINISTRATIVO

Scillato li _____ **Il Segretario Comunale** _____

=====

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazioni dell'addetto, che la presente deliberazione e' rimasta affissa all'Albo Pretorio per 15 gg. consecutivi dal

al (N. _____ Reg. Pub.).

Scillato li _____

L'Addetto

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to BARTOLONE SEBASTIANA

F.to DOTT. RUSSO ANTONINO

=====

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si certifica altresì che la presente deliberazione è divenuta esecutiva

- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione, ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. 44/91,
- perché immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. 44/91;

Scillato li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. RUSSO ANTONINO