



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(L.R. 15/2015)

ex Provincia Regionale di Agrigento

A G R I G E N T O

DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 154 del 18/11/2020

OGGETTO: RICOGNIZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2020/2022.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

L'anno duemilaventi, il giorno 18 del mese di novembre, il Commissario Straordinario, nominato giusto D.P.REG. n. 549/Gab del 29.05.2020, Dott. Girolamo Alberto Di Pisa, con i poteri della Giunta Provinciale, e per quanto concerne il punto 11) della proposta con i poteri del Consiglio, e con la partecipazione del Segretario Generale, Dott.ssa Caterina Maria Moricca;

VISTA la proposta della Po Risorse Umane n. 3 del 6/11/2020, con annessi i prescritti pareri, redatta dal Responsabile Dott Mauro Antonio Hamel che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dell'Ente nella seduta del 13/11/2020;

VISTA la legge 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L. R. 26/93;

VISTO il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18/8/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTA la L.R. 8/2014;

VISTA la L.R. 15/2015;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

ATTESA la propria competenza da adottare il presente atto;

DETERMINA

Approvare la proposta della PO Risorse Umane n. 3 del 6/11/2020 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(L.R. 15/2015)

ex Provincia Regionale di Agrigento

Art.12 - 1° comma L.R. 44/91 Art.12 - 2° comma L.R. 44/91

PROPOSTA DI DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Nr. 3 del 06/11/2020

Redatta su iniziativa : DEL COMMISSARIO del D'UFFICIO

**OGGETTO: RICOGNIZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020 E
APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2020/2022**

IL TITOLARE DELLA PO RISORSE UMANE

VISTI:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;
- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001;
- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina - l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- in particolare, l'art. 6, comma 2, del D. Lgs 165/2001 ai sensi del quale: " 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...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”.

- il successivo comma 3 del citato art.6 i sensi del quale: “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... Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. “

VISTE le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell’8/5/2018, registrato alla Corte dei conti in data 09.07.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, emanato ai sensi dell’articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

ATTESO che il succitato decreto prevede che il Piano Triennale di Fabbisogno del Personale debba essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e debba indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall’ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti”.

CHE le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell’ente e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell’ente e con gli obiettivi individuati nel triennio e 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”.

CHE il Piano deve inoltre individuare le professionalità infungibili, evitare logiche di mera sostituzione, tenere in considerazione le nuove professioni e le competenze professionali innovative e privilegiare il potenziamento delle funzioni istituzionali dell’ente, piuttosto che quelle di backoffice. Esso va basato su un’analisi quantitativa e qualitativa che tenga in considerazione anche eventuali parametri ed indicatori basati sull’analisi dei processi o di benchmarking.

CHE le Linee di Indirizzo esplicitano ulteriormente il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero “valore finanziario”. Essa pertanto “individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....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”. In concreto quindi “la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore...per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge”.

DATO ATTO che questo Ente non ha potuto, negli ultimi anni, procedere alla redazione del programma triennale di fabbisogno di personale per avere accertato un esubero di personale per ragioni finanziarie, rispetto ai vincoli previsti dalla legislazione nazionale, ai quali si sono aggiunti altri limiti posti da leggi regionali. Gli aspetti critici sono stati, in particolare, due.

1 – Il primo si riferisce ai commi 1 e 2 dell'art. 37 della l. r. n.15 del 04 agosto 2015, i quali dispongono che:

“ 1. I liberi Consorzi comunali e le Città metropolitane stabiliscono, in relazione alle funzioni ad essi attribuite, le dotazioni organiche entro tre mesi dalla definizione da parte dell'Osservatorio dei criteri di cui all'articolo 25.

2. Entro novanta giorni dalla scadenza del termine di cui al comma 1, con uno o più decreti del Presidente della Regione, previa delibera della Giunta regionale, su proposta dell'Assessore regionale per le autonomie locali e la funzione pubblica, sentite le organizzazioni sindacali maggiormente rappresentative, previo parere della Commissione Affari istituzionali e della Commissione Bilancio dell'Assemblea regionale siciliana, è individuato il personale che resta assegnato agli enti di area vasta e quello eventualmente da destinare alle procedure di mobilità verso altri enti, secondo i criteri definiti dall'Osservatorio di cui all'articolo 25. ”

Il succitato Osservatorio non ha mai definito tali criteri.

In pendenza della manovra di riordino istituzionale delle ex Province, l'assenza di una chiara e stabile individuazione delle funzioni e dei servizi da garantire (allo stato, suscettibili di allocazione, anche solo parziale, presso altri livelli di governo), fa venir meno, logicamente, le condizioni essenziali che legittimano la programmazione degli assetti gestionali e del conseguente, eventuale, fabbisogno di personale.

2. Il secondo punto è relativo alla ricognizione del personale ed alla disciplina delle soprannumerarietà prevista dall'art. 33 del D. Lgs 165/2001.

L'art. 2 della legge n. 27 del 2016, relativamente alle dotazioni organiche delle Città metropolitane e dei liberi Consorzi comunali, al comma 1, afferma che: *“La dotazione organica delle Città metropolitane e dei liberi Consorzi comunali è stabilita, a decorrere dalla data di entrata in vigore della presente legge, in misura corrispondente alla spesa del personale di ruolo al 31 dicembre 2015 ridotta complessivamente del 15 per cento. Per le unità soprannumerarie si applica la disciplina di cui al comma 2”.*

Il successivo comma 2, conseguentemente afferma che: *“Entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della presente legge, è individuato 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, il personale che rimane assegnato agli enti di cui al comma 1 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 23 dicembre 2014, n. 190, nonché, previo accordo con lo Stato, ai sensi dell'articolo 1, comma 425, della legge n. 190/2014.”*

Questo Libero Consorzio, nonostante una rigorosa e notevole riduzione della spesa per il personale e nonostante abbia rispettato il tetto alla spesa del personale previsto dall'art.1 comma 557 quater della legge n. 296/2006, si è trovato, in questi anni, in una situazione di soprannumerarietà del personale per ragioni finanziarie per avere superato il limite di spesa previsto dal predetto art. 2, comma 1 della legge regionale n. 27 del 29 dicembre 2016.

CONSIDERATO che la Regione Siciliana con l' art. 1, comma 11, lettera a), della L.R. 12 maggio 2020, n. 9 ha abrogato l'art. 2 della legge n. 27 del 2016 e che, pertanto, i limiti finanziari da rispettare per potere procedere ad assunzioni restano solamente quelli previsti dal legislatore nazionale;

CHE, il problema della mancata definizione da parte dell'Osservatorio dei criteri ai quali i Liberi Consorzi debbono attenersi per la determinazione della dotazione organica può ritenersi superato in virtù della nuova formulazione dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 in base alla quale , ciascuna Amministrazione determina la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo e che, comunque, anche l'articolo 36 comma 6 della l.r. n. 15 del 04 agosto 2015 dispone che i Liberi Consorzi Comunali possano utilizzare personale nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti.

VISTO l'art. 33 del d. lgs n. 165/2001 che, nell'ottica di favorire la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, ha rafforzato gli obblighi a carico del datore di lavoro pubblico prevedendo che le amministrazioni procedano alla ricognizione del personale in servizio al fine di rilevare l'eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente.

CONSIDERATO che, ai sensi del citato art. 33 del d. lgs n. 165/2001, l'eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, deve essere valutato in relazione:

- a) alle esigenze funzionali;
- b) alla situazione finanziaria dell'Ente.

DATO ATTO, relativamente al punto sub a), che tutti i dirigenti dell'Ente sono stati invitati ad attestare la congruità del personale in servizio (anche con riferimento al profilo professionale posseduto di ciascun dipendente) in relazione alle esigenze funzionali della struttura cui ciascuno di essi è preposto;

ACQUISITE, agli atti del Settore Risorse Umane, le attestazioni richieste;

DATO ATTO che i Dirigenti hanno dichiarato l'inesistenza di situazioni di soprannumero ed eccedenze di personale;

CONSIDERATO con riferimento al punto sub b) :

CHE nella vigente normativa che afferisce i limiti di spesa del personale rientrava anche l'art. 2, comma 1 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27 "Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario";

CHE la Regione Siciliana con l' art. 1, comma 11, lettera a), della L.R. 12 maggio 2020, n. 9 ha abrogato l'art. 2 della legge n. 27 del 2016 e che, pertanto, i limiti finanziari da rispettare per potere procedere ad assunzioni restano solamente quelli previsti dal legislatore nazionale;

TENUTO CONTO che, come detto, la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale è legata al rispetto dei seguenti diversi altri vincoli e condizioni di tipo amministrativo e contabile:

1) l'adozione del PTFP nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo ed eventuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6-ter dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017), e di questo si occupa il presente provvedimento;

2) il rispetto dell'equilibrio di bilancio desunto, per gli Enti locali, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'Allegato 10 del D.Lgs. 118/2011 (presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo);

3) l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante "*Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246*".

4) la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 come riscritto dall'art. 16 della Legge 183/2011 e circolare Dipartimento funzione pubblica del 28 aprile 2014, n. 4);

5) l'adozione di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);

6) l'obbligo di certificazione, o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la PA (comma 3-bis, art. 9, D.L. 185/2008, come aggiunto dall'art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014);

7) la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi (art. 34, comma 6, D.Lgs. 165/2001);

8) l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13, D.L. 95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato art. 2 in caso di "*...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione*");

9) la mobilità, sia obbligatoria i sensi dell'art. 30 del D. Lgs. 165/2001 sia imposta per ricollocazione ai sensi degli artt. 34 e 34-bis del D. Lgs. 165/2001 (sulla quale si dirà più specificamente nel prosieguo);

10) il rispetto dei limiti di spesa per il personale fissati dalla normativa di finanza pubblica per gli enti territoriali (art. 1, della Legge n. 296/2006 - combinato disposto dei commi 557 e 557-quater per gli enti ex soggetti al patto di stabilità - contenimento della spesa di personale con riferimento a quella impegnata nel triennio 2011-2013), rispetto che l'Ente ha assicurato riducendo le spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale attraverso:

- la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;
e assicurando, 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 disposizione, come risultante dalla nota del Direttore del Settore Ragioneria prot. n. 11785 del 14/09/2020;

11) il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, Legge n.196/2009), dei relativi dati, nei 30 giorni dalla loro approvazione (D.L. 113/2016, art. 9, comma 1-quinquies);

12) la trasmissione delle informazioni richieste da parte degli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi Decreto del Presidente del Consiglio dei ministri di cui all'art. 10, comma 5, della Legge 243/2012 (art. 1, comma 508, Legge 232/2016);

13) il conseguimento di almeno il 3% degli accertamenti delle entrate finali nell'esercizio determinano in quello successivo a quello dell'inadempienza la sanzione solo per assunzioni di personale a tempo indeterminato (art. 1, commi 466 e 476, Legge n. 232/2016);

14) l'invio, sulla piattaforma "<http://pareggiobilancio.mef.gov.it>", entro il 31 marzo - o comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali firmata digitalmente, dal rappresentante legale, dal responsabile del servizio finanziario e dall'organo di revisione economico-finanziaria, ove previsto (nel caso rispetto del termine 30 aprile la sanzione applicata solo per assunzioni di personale a tempo

indeterminato per i 12 mesi successivi cioè fino al 31 marzo dell'anno successivo) (art. 1, comma 470, Legge 232/2016);

15) l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, del TUEL).

VERIFICATA E RITENUTA la sussistenza di tutte le condizioni e del rispetto di tutti i vincoli e i limiti poco sopra elencati dal n. 1) al n. 15);

VISTO il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 che introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che "le province e le città metropolitane 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane 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 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Il successivo comma 1-ter prevede l'abrogazione del limite di spesa delle dotazioni organiche del personale delle province e delle città metropolitane previsto dall'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190. Per le Province è previsto inoltre che possano avvalersi di personale a tempo determinato nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

RITENUTO tuttavia che fin quando non sarà pubblicato il DPCM citato non si potrà dare attuazione all'art.33 del d.l. 34/2019 e che, pertanto, per la programmazione delle assunzioni si dovrà ancora fare riferimento alle disposizioni previgenti.

CHE può, quindi, ritenersi ancora operante l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale "Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7

agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

VISTO l'art 1 comma 228 della legge di stabilità 2016;

CHE l'arco temporale di tre anni previsto dalla norma è stato esteso a cinque anni dall'art.14 bis, comma 1, lett.a) del D.l.n. 4/2019 convertito in legge n.26/2019 e che dalla stessa norma le parole " al triennio precedente" sono state sostituite con le parole " al quinquennio precedente";

CHE Il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e che sanciva il generale divieto di assunzioni per le province, è stato abrogato dall'art. 1 comma 847 della legge n. 205/2017;

CHE con legge appena citata il legislatore nazionale ha fissato nuove regole per le assunzioni nelle Province. In particolare:

il comma 844 prevede “ *Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56.*”

il comma 845 dispone: “ *A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190.*”

ATTESO che i destinatari delle superiori norme, introdotte dalla legge n. 205/2017, sono, per espressa previsione del legislatore, esclusivamente, le province delle regioni a statuto ordinario dove il processo di riordino istituzionale che ha interessato gli enti intermedi può dirsi concluso.

CHE in questa fase di attesa della pubblicazione del DPCM che darà attuazione dell'art.33 del d.l. 34/2019 non c'è chiarezza sulle norme applicabili, in special modo dopo l'abrogazione dell'art. 2, comma 1, della L. r. 29 dicembre 2016, n. 15 che, ad avviso della Corte dei Conti, definiva la capacità assunzionale degli enti di aria vasta siciliani;

I magistrati contabili della Sicilia, con la deliberazione 204/2018, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo in data 10 dicembre 2018, hanno sostenuto che :

- la Regione siciliana, in forza della propria potestà legislativa esclusiva (art. 14 comma 1, lett. o), ha avviato con L. r. 4 agosto 2015, n. 15, un processo di riordino istituzionale che ha interessato le ex province regionali, sulla scia di quanto adottato dal legislatore nazionale. L'iter di attuazione della predetta riforma regionale, risulta ancora lontano dall'essersi concluso, contrariamente alla riforma nazionale che può dirsi ormai entrata a regime.

- Nell'ambito del predetto riordino il legislatore regionale ha fissato, con l'art. 2, comma 1, della L.r. 29 dicembre 2016, n. 15, la dotazione organica delle Città metropolitane e dei Liberi consorzi "in misura corrispondente alla spesa del personale di ruolo al 31/12/2015 ridotta complessivamente del 15%". Si tratta chiaramente di una norma strumentale all'attuazione della riforma che, considerato il lasso di tempo intercorso dall'approvazione di quest'ultima (circa 17 mesi), presuppone l'avvenuta ponderazione delle diverse problematiche attuative, ivi comprese quelle relative alle attribuzioni di funzioni e servizi tra i diversi livelli di governo e alle relative spese, peraltro ampiamente trattate dalla L. r. n. 15/2016 (cfr. ad esempio gli artt. 27, 28, 29, 37, 38 e 39). Diversamente non si spiegherebbe la fissazione di un preciso limite di spesa e l'individuazione di misure specifiche per la gestione delle unità soprannumerarie;
- il legislatore regionale, intervenendo sulla materia della spesa del personale, esercitando la propria potestà, con la L. r. n. 27/2016, non ha fissato un divieto assoluto di assunzioni, soluzione adottata dall'art. 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 medio tempore abrogato, ma ha definito i limiti di spesa cui gli enti devono attenersi;
- Pertanto, le facoltà assunzionali dei Liberi consorzi, compatibilmente alla situazione finanziaria dell'Ente e in attuazione della programmazione del fabbisogno del personale (cfr. Deliberazione n. 40/2014/PAR di questa Sezione), "possono astrattamente configurarsi nel rispetto del predetto vincolo, ovvero per quegli enti la cui spesa del personale si è già ridotta al di sotto dell'85% del valore al 31/12/2015 e nei limiti del margine resosi disponibile."

VISTA la deliberazione n. 124 del 24 settembre 2020 con la quale la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, ha precisato che, attualmente, per le province e le città metropolitane continuano ad applicarsi le disposizioni precedenti a quelle nuove dettate dal D.L. n. 34/2019 (il c.d. decreto Crescita) e senza che vi sia una distinzione tra le funzioni fondamentali e le altre che tali previsioni prevalgono sulle regole dettate dalla normativa regionale.

RITENUTO che, venuta meno la norma regionale ed in attesa della pubblicazione del DPCM, questo Libero Consorzio debba procedere con prudenza limitandosi alle assunzioni indispensabili nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti, come previsto dall'articolo 37 comma 6 della l.r. n. 15 del 04 agosto 2015, e nei limiti di spesa consentita dalla legge con particolare riferimento all'art 3, commi 5 e 5 quater, del DI 90/2014, come convertito con legge n. 114/2014, come modificato con l'art 14 bis del D.L. n. 4/2019, come convertito in legge n.26/2019";

DATO ATTO che, conseguentemente, si ritiene che il Libero Consorzio Comunale di Agrigento abbia la capacità assunzionale di cui all'allegato a) "Spazi assunzionali anno 2020 e quinquennio precedente" della presente proposta, come calcolate ai sensi dell'articolo 3, commi 5 e 5 quater, del d. l. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis, comma 1, lett.a) del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n.26/2019, e dell'art 1 comma 228 legge di stabilità 2016;

DATO ATTO che, effettuata la ricognizione annuale sulle eccedenze e sui fabbisogni di personale ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. 165/2001, il Libero Consorzio Comunale di Agrigento non presenta per l'anno 2020 situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente.

DATO ATTO che i Dirigenti dei Settori in cui si articola la struttura organizzativa dell'Ente, con note agli atti della PO Risorse Umane, effettuata la ricognizione annuale sulle eccedenze e sui fabbisogni di personale ai sensi degli artt. 6 e 33 del D Lgs 165/2001, hanno rappresentato le esigenze dell'Ente in prospettiva assunzionale, dando priorità al mantenimento dell'attuale dotazione organica tramite la stabilizzazione del personale precario in servizio presso l'Ente e la sostituzione del personale cessato;

DATO ATTO che appare opportuno che la copertura del restante fabbisogno di personale, come evidenziato dalla suddetta analisi dei fabbisogni, sia riconsiderata negli anni 2021 e 2022, in sede di aggiornamento e approvazione del PTFP 2021/2023, compatibilmente con la capacità assunzionale calcolata a normativa in quel momento vigente.

DATO ATTO che la più volte citata analisi del fabbisogno del personale evidenzia la necessità di procedere all'istituzione del profilo professionale "Collaboratore Informatico", meglio descritto dalla relativa declaratoria contenuta nello specifico allegato alla presente proposta, che va approvato e ricoperto tramite cambio di profilo da parte del personale interno in possesso dei titoli e della professionalità adeguata, senza oneri aggiuntivi per l'Ente;

VISTO l'art. 20 del Decreto Legislativo 75/2017 che 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 funzionali di ciascuna amministrazione;

VISTA la Circolare del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23/11/2017 che detta indirizzi operativi per l'applicazione della speciale disciplina volta al superamento del precariato;

VISTA la legge regionale 29 dicembre 2016 n. 27 "Disposizioni in materia di autonomie locali e per la stabilizzazione del personale precario"

VISTA la Legge Regionale 08/05/2018 n. 8 recante " Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2018. Legge Stabilità Regionale "; pubblicata sulla G.U.R.S. (Supplemento ordinario) del 11/05/2018;

CONSIDERATO che tutte le superiori norme sono finalizzate al superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni;

ATTESO che ai sensi dell'art. 20, commi 1 e 2, del Decreto Legislativo 75/2017 le amministrazioni pubbliche, al fine di ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, nel triennio 2018-2020 (ora **fino al 31/12/2021**), in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che, alla data in vigore del decreto, posseda contemporaneamente 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..;* 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 (ora 31 dicembre 2020), 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 il secondo comma del succitato art 20 del D. Lgs 75/2017 prevede che "*Nello stesso triennio 2018-2020, le amministrazioni, possono bandire, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e ferma restando la garanzia dell'adeguato accesso dall'esterno, previa indicazione della relativa copertura finanziaria, procedure concorsuali riservate, in misura non superiore al cinquanta per cento dei posti disponibili, al personale non dirigenziale che posseda tutti i seguenti requisiti: a) risulti titolare, successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015, di un contratto di lavoro flessibile presso l'amministrazione che bandisce il concorso; b) abbia maturato, alla data del 31 dicembre 2017 (ora 31 dicembre 2020), almeno tre anni di contratto, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che bandisce il concorso.*

CHE il comma 1 dell'art 1 del D.L. 162/2019, come convertito con legge n. 8/2020, ha modificato il comma 1 dell'art 20 del D. Lgs. 75/2017 sostituendo alle parole “nel triennio 2018/2020” le parole “fino al 31/12/2021” e alla lettera c) del medesimo comma 1 le parole “31 dicembre 2017” con le parole “31 dicembre 2020”;

CHE il successivo comma 1 bis dell'art 1 del succitato D.L. 162/2019, come convertito con legge n. 8/2020, ha modificato il comma 2 dell'art 20 del D. Lgs. n. 75/2017 sostituendo alla lettera b) le parole “31 dicembre 2017” con le parole “31 dicembre 2020”;

CHE il meccanismo delle predette assunzioni soggiace al limite invalicabile della sostenibilità finanziaria, cui sono specificamente dedicati i commi da 3 a 6 del citato decreto.

CHE in particolare, il comma 3, nel delineare il quadro delle risorse finanziarie che è possibile impiegare ai fini dell'attuazione del piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria, precisa che le amministrazioni pubbliche *“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”*.

CHE, conseguentemente, la capacità assunzionale dell'ente può essere incrementata ai sensi del comma 3 dell'art 20 del D. Lgs. 75/2017, come risultante dall'allegato c) “Media costo personale a contratto di lavoro flessibile triennio 2015/2017” della presente proposta;

CHE la Regione Siciliana, con l'art. 26, comma 5 della legge regionale n.8/2018, *riproducendo il contenuto della legge statale ha disposto che “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”*.

CHE il legislatore regionale, tuttavia, non ha limitato la produzione normativa in materia all'ambito delle speciali risorse finanziarie aggiuntive, ma è intervenuto ad integrare in maniera innovativa il testo della disposizione nazionale e, con specifico riguardo alle procedure di assunzione per “chiamata diretta” ha previsto inizialmente con l'art. 22, comma 3, della l.r. n. 1/2019 quanto segue: *“Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione*

dell'art. 20, comma 1, lett. b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75". Tale norma non è stata impugnata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri

CHE, altresì, il comma 2 dell'art 22 della succitata L.R. n. 1/2019 - Legge di stabilità regionale ha stabilito che "Le disposizioni di cui all'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26.

CHE la l.r. n. 15/2019, art. 3, comma 3, pubblicata nella G.U.R.S. 9 agosto 2019, n. 37, ha previsto l'integrale sostituzione dell'art. 22, comma 3, della l.r. n. 1/2019 con la seguente formulazione: "Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21, alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 e all'articolo 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'articolo 34 della legge regionale 18 maggio 1996, n. 33, è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75".

CHE successivamente alla pubblicazione della l.r. n. 15/2019, in data 3 ottobre 2019 il Consiglio dei Ministri ha deliberato di proporre ricorso in via principale, ex art. 127 Cost., avverso il novellato art. 22, comma 3.

CHE sebbene il legislatore regionale sia nuovamente intervenuto sul testo della disposizione con la l.r. n. 17/2019, sopprimendo le modifiche apportate al testo originale dall'art. 3, comma 3 della l.r. n. 15/2019, l'atto di promovimento della Presidenza del Consiglio è, alla data odierna, iscritto nel registro dei ricorsi dei giudizi promossi in via principale e pendenti dinanzi alla Corte costituzionale (n. 110/2019).

CHE sulla questione si è espressa la Corte dei Conti - sezione di controllo per la regione siciliana con la deliberazione n. 174/2019/PAR affermando si che " la norma sulla quale è stato chiesto il parere - ossia, l'art. 22, comma 3 della l.r. n. 1/2019, recante disposizioni in ordine al requisito della lettera b) dell'art. 20, comma 1, del d. lgs. n. 75/2017 - nel suo testo vigente consente agli Enti locali del territorio regionale di avvalersi delle speciali procedure di assunzione in via diretta delle categorie dei lavoratori a tempo determinato, a suo tempo reclutati in base alle norme regionali citate dal testo normativo, potendo fare affidamento sulle speciali risorse aggiuntive specificamente individuate dal legislatore regionale dall'art. 26 della l.r. n. 8/2018 ma chiosando che è, ovviamente, "ascrivibile all'esclusiva discrezionalità dell'Ente fare ricorso o meno alla procedura in questione, in quanto costituisce atto di amministrazione attiva - concernente la gestione del personale - l'individuazione della sussistenza di tutti i requisiti previsti dal citato art. 20, comma 1, lett. a), b) e c), in capo ai lavoratori da stabilizzare";

CHE, in ogni caso, per definire i percorsi di stabilizzazione di cui alla legge regionale n. 27/2016 appaiono comunque utilizzabili, in alternativa, anche le procedure di cui all'art 20 comma 2 del D Lgs 75/2017, ai sensi e per gli effetti di cui al comma 2 dell'art 22 della L.R. n. 1/2019 in combinato disposto con l'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e l'articolo 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8, da intendersi, pertanto, relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26 della predetta L.R. 8/2018.

CHE attualmente risultano in servizio presso questo Ente n. 128 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato;

CHE è sicuramente interesse dell'amministrazione attivare i processi di stabilizzazione di tali dipendenti i cui rapporti di lavoro a tempo determinato sono stati di volta in volta prorogati nel tempo per far fronte al fabbisogno organizzativo e ad esigenze istituzionali;

CHE tali necessità sono tuttora presenti ed anzi assumono maggior rilievo in considerazione dell'alto numero di collocamenti a riposo a fronte di nessuna assunzione;

CHE, in coerenza con quanto disposto dal legislatore statale, la Regione Siciliana, negli ultimi anni, ha tracciato percorsi normativi finalizzati al graduale superamento del precariato in tutti gli Enti locali presenti nel proprio territorio.

CHE il comma 6 dell'art. 26, della Legge n. 8/2018 ha previsto, con riferimento a tutti gli "Enti Locali", l'avvio delle 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", prevedendo a tal fine, quale copertura finanziaria, le "risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'art. 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".

Il successivo comma 7, inoltre, nello specificare che le procedure di stabilizzazione di cui al precitato comma 6 sono a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali, ne ha individuato, contestualmente, i relativi capitoli di spesa (191310, 191301 e 191320), precisando, tra l'altro, al successivo comma 8, che dal 2019 e fino al 2038, la copertura finanziaria degli interventi è assicurata "...dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'art. 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018".

Che con riferimento al personale precario dei Liberi Consorzi e delle Città metropolitane della Sicilia, alla chiarezza del precitato quadro normativo si contrappongono le disposizioni contenute nella Legge Regionale n. 27 del 29/12/2016 che continuano, in gran parte, a mantenere inalterato un impianto normativo costruito in vigenza dell'art. 2 della richiamata Legge, oggi abrogato dall'art. 1, comma 11, lettera a), della L.R. 12 maggio 2020, n. 9.

In particolare:

- *il comma 6 dell'art. 3 assicura la copertura finanziaria "per l'intera durata del rapporto di lavoro" espressamente "per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'art. 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)" (Trattasi dei Comuni e di altri Enti utilizzatori diversi dai Liberi Consorzi e dalle città metropolitane)*
- *il successivo comma 21, inserisce la spesa di cui al precedente comma 6, nel complessivo importo di "226.700 migliaia di euro annui", destinato a coprire, per il periodo "dal 2019 al 2038", anche i "percorsi di stabilizzazione previsti dai commi 7 e 17 nonché per le proroghe dei contratti e la stabilizzazione del personale presente nelle graduatorie delle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 6 della Legge Regionale 29 dicembre 2010, n. 2, e di cui all'art. 4, commi 6 e 8, del Decreto Legge 31 agosto 2013, n. 101, convertito con modificazioni dalla Legge 30 Ottobre 2013, n. 125 nonché per le misure di fuoriuscita di cui ai commi 19 e 20.....", con esclusione, pertanto, ancora una volta, delle stabilizzazioni relative al personale precario dei Liberi Consorzi e delle città metropolitane della Sicilia, con riferimento al quale il richiamato importo di "226.700 migliaia di euro", copre, esclusivamente, le proroghe dei rispettivi contratti.*

CONSIDERATA la grave situazione finanziaria in cui, nonostante gli sforzi di risanamento compiuti, continua a versare questo Libero Consorzio, assolutamente impossibilitato, con risorse proprie, a far fronte ai processi di stabilizzazione del proprio personale precario, in assenza di esplicita previsione di finanziamento regionale;

RITENUTO, quindi, che la stabilizzazione del personale precario di che trattasi vada subordinata al mantenimento dell'attuale contributo regionale, ivi inclusa la parte complementare, o altrimenti, in caso contrario, riconsiderata nell'ambito della programmazione finanziaria 2021/2023;

PRESO ATTO della sentenza del Tribunale di Agrigento, Sezione Lavoro, datata 13 ottobre 2020, con la quale questo Ente è stato condannato alla corresponsione, in favore di ciascun ricorrente, a titolo di risarcimento del danno da abusiva reiterazione dei contratti a termine intercorsi tra le parti, un'indennità pari a dodici mensilità dell'ultima retribuzione globale di fatto, oltre interessi legali dalla data della presente condanna al soddisfo;

CHE, secondo il Giudice di Agrigento, stante la natura pubblica dell'Ente resistente, è possibile procedere esclusivamente alla liquidazione del danno ex art. 36, comma 5, del d. lgs. 165/2001, e non alla conversione del contratto, dovendosi ritenere che il divieto di conversione opera in relazione alla natura giuridica del datore di lavoro, che è pacificamente di tipo pubblico (cfr. Cass. 1163/2008);

CHE, secondo le Sezioni Unite del 2016 (SS.UU. n. 5072/2016), nei confronti delle Pubbliche Amministrazioni il lavoratore – stante il divieto di conversione legislativamente previsto – non può reclamare il diritto alla conversione del rapporto a termine in un rapporto a tempo indeterminato, trattandosi piuttosto del danno per la perdita della chance di conseguire, con percorso alternativo, l'assunzione mediante concorso nel pubblico impiego o la costituzione di un ordinario rapporto di lavoro privatistico a tempo indeterminato;

CHE, ferma restando l'impugnativa del suddetto giudizio, la stabilizzazione dei cd "precari" in servizio, necessaria alla migliore funzionalità dell'Ente, realizzerebbe inoltre la decadenza del danno prefigurato alla base della sentenza in questione, ciò anche al fine di evitare danni al bilancio dell'Ente che potrebbero pregiudicarne la stabilità finanziaria;

VISTA la Deliberazione n. 27/2019 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione siciliana secondo la quale "La disposizione di cui all'art. 26, comma 6, della legge regionale n. 8 del 2018, va intesa, invero, nel senso che nell'ambito degli spazi assunzionali disponibili per le stabilizzazioni di personale precario (che non possono superare il cinquanta per cento del complessivo spazio assunzionale dell'ente) – al netto di quelli destinati ad essere coperti mediante procedure concorsuali aperte all'esterno, *le relative procedure concorsuali possano essere interamente "riservate"*, senza che ciò contrasti con l'art. 20, comma 2, del decreto legislativo n. 75 del 2017.

La "ratio" della garanzia della riserva dei posti all'esterno di cui all'art 20 comma del D Lgs 75/2017 non riguarda la singola procedura selettiva, nell'ambito della quale si possa prevedere una riserva di posti a favore dei precari da stabilizzare bensì risulta assicurata dal generale obbligo per gli enti di bandire procedure concorsuali aperte a tutti per la copertura del fabbisogno nell'ambito degli spazi finanziari disponibili (ovvero nel rispetto di tutte le disposizioni vincolistiche sul turn-over), destinando risorse non superiori al cinquanta per cento di detto plafond all'espletamento di **procedure concorsuali ad hoc tra il personale precario da stabilizzare**, al fine di selezionare le unità previste nel piano del fabbisogno del personale. In altri termini, il reclutamento del personale attraverso procedure concorsuali per la stabilizzazione dei precari non può in ogni caso assorbire risorse finanziarie superiori al cinquanta per cento (possono essere anche inferiori) di quello reclutato attraverso ordinarie procedure concorsuali aperte all'esterno";

OSSERVATO che, con la medesima deliberazione, la Corte ha affermato, ai fini dell'assorbimento delle capacità assunzionali dell'Ente, la sostanziale neutralità finanziaria delle stabilizzazioni programmate e finanziate dalla normativa regionale siciliana, ove emendata nella parte in cui esclude i Liberi Consorzi Comunali dalla permanenza del contributo, ritenendo che le risorse finanziarie assegnate ai comuni dalla citata legge regionale n. 8 del 2018, ai sensi

dell'art. 26, comma 7, abbiano la finalità di garantire la possibilità di elevare i complessivi spazi assunzionali mediante risorse aggiuntive regionali, anche in caso di stabilizzazioni da attuarsi ai sensi dell'art. 20, comma 2, del d.lgs. 75/2017, circostanza dalla quale discende la sussistenza delle risorse finanziarie necessarie a garantire la sostenibilità, a regime, della relativa spesa del personale;

CONSIDERATO che in atto l'Ente, dispone di cinque dirigenti amministrativi a tempo indeterminato, che non dispongono delle competenze tecnico-professionali necessarie per poter garantire la direzione di Settori tecnici ad alto contenuto specialistico (Edilizia, e Viabilità, Ambiente), che sono di assoluta rilevanza per una corretta gestione dei finanziamenti programmati ed in parte già concessi dallo Stato e dalla Regione in tema di edilizia scolastica e di viabilità;

CHE l'assenza di tali figure professionali infungibili determina una palese difficoltà in termini di funzionalità dei servizi e per la gestione delle opere complesse assegnate;

RITENUTO che dette figure professionali debbano, al momento, acquisirsi mediante procedure ad evidenza pubblica, in misura non superiore al 30 per cento dei posti istituiti nella dotazione organica, e comunque per almeno un'unità, così come previsto dal comma 1 dell'art. 110 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

CHE che la spesa necessaria per l'assunzione a tempo determinato di n. 1 dirigente tecnico risulta compatibile con le disponibilità finanziarie dell'Ente, anche in considerazione della circostanza che la retribuzione di posizione e di risultato sono già incluse nel fondo dirigenti, costituito secondo le modalità previste dalla normativa vigente;

CHE, tenuto conto della concreta possibilità del prossimo pensionamento di figure dirigenziali dell'Ente, l'eventuale assunzione di altre figure dirigenziali sarà oggetto di separate valutazioni nel corso del triennio 2020/2022;

VISTO l'art 41 del vigente Statuto dell'Ente;

VISTO l'art. 36 del vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

CONSIDERATO che sono, in ogni caso, escluse dalle limitazioni previste per le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato quelle effettuate ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.

VISTA la Direttiva n.1/2019 del Ministro della P.A sul lavoro e assunzioni obbligatorie delle categorie protette: disabili, congiunti di vittime della mafia e criminalità organizzata, di vittime del lavoro e del dovere;

DATO ATTO che, come risultante dal prospetto informativo inviato al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali in data 23/01/2020, l'Ente non ha quote di scopertura della quota obbligatoria riservata e alle varie categorie protette (legge 68/99).

VISTI

- le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, pubblicate in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018 ed in vigore dalla medesima data;
- i recenti provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D. Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione

ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

- l'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla *“funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”*;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D.Lgs. 165/2001;

- l'art.67, comma 5, lett. A) del CCNL 21/5/2018 che prevede la possibilità di destinare alla componente stabile apposite risorse in caso di incremento delle dotazioni organiche, al fine di sostenere gli oneri dei maggiori trattamenti economici;

- l'art. 19, comma 8 della Legge 448/2001 il quale prevede che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti

- l'art 3, comma 8, della legge n. 56/2019 per il quale *“Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001”*.

DATO ATTO che ai sensi dell'art. 17, comma 1 bis, del D.L. 162/2019 non ci sono graduatorie valide delle quali disporre lo scorrimento;

DATO ATTO che sui contenuti del presente provvedimento è stata data informazione sindacale nel corso degli incontri dell'8 e del 27 ottobre 2020;

RITENUTO pertanto di dovere procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale ma da approvare annualmente;

VISTA la legge 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L. R. 26/93;

VISTO il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18/8/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTA la L.R. 8/2014;

VISTA la L.R. 15/2015;

VISTO l'O.R.EE.LL.;

SI PROPONE

1) **PRENDERE ATTO** delle motivazioni rese in premessa che qui si richiamano per fare parte integrante e sostanziale della presente proposta.

2) **APPROVARE**, ai sensi dell'art. 6 e dell'art 33 del D. Lgs. 165/2001, la ricognizione del personale in servizio nell'Ente per l'anno 2020, dando atto che il Libero Consorzio Comunale di Agrigento non presenta per l'anno 2020 situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, o esubero finanziario.

3) **DARE ATTO** che il personale in servizio presso l'Ente è costituito, al 1° ottobre 2020, da n. 531 unità di cui n. 403 a tempo indeterminato, compresi n. 5 dirigenti, e da n. 128 unità a tempo determinato e parziale in scadenza il 31/12/2020.

4) **DARE ATTO** che, come risultante dal prospetto informativo inviato al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali in data 23/01/2020, l'Ente non ha quote di copertura della quota obbligatoria riservata e alle varie categorie protette (legge 68/99).

5) **DARE ATTO** che l'analisi del fabbisogno del personale, effettuata in sede di ricognizione annuale del personale in servizio, evidenzia la necessità di procedere al reclutamento per l'anno 2020 del seguente personale:

a) n. 128 unità di personale, reclutate ex leggi regionali n. 21/2003 e 27/2007, in attuazione di quanto previsto dalla vigente normativa regionale in materia di stabilizzazione del precariato storico in premessa meglio riportata e dall'art 20 del D. Lgs. 75/2017, secondo quanto riportato nell'allegato d "Piano assunzionale".

b) n. 1 Dirigente Tecnico

6) **DARE ATTO** che la copertura della spesa per l'assunzione del Dirigente Tecnico trova copertura nel bilancio dell'Ente come meglio specificato in premessa.

7) **DARE ATTO** che la definizione delle procedure assunzionali relative al personale precario da stabilizzare e la relativa contrattualizzazione rimangono, quindi, condizionate al mantenimento della copertura finanziaria della Regione Sicilia, come meglio specificato in premessa.

8) **DARE ATTO** che la copertura del restante fabbisogno di personale, evidenziato dall'analisi di cui al precedente punto 5) sarà riconsiderata negli anni 2021 e 2022, in sede di aggiornamento e approvazione del PTFP 2021/2023, ed effettuata tramite procedure aperte all'esterno, utilizzando la residua capacità assunzionale dell'Ente, ricalcolata a normativa in quel momento vigente, tenendo conto della neutralità finanziaria derivante dalla copertura regionale delle stabilizzazioni.

9) **APPROVARE** l'istituzione del profilo professionale "Collaboratore Informatico", di cui alla declaratoria contenuta nello specifico allegato e) alla presente proposta, da ricoprire tramite cambio di profilo da parte del personale interno in possesso dei titoli e della professionalità adeguata, senza oneri aggiuntivi per l'Ente.

10) **APPROVARE** il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2020/2022, costituito dagli allegati di seguito indicati:

a) Spazi assunzionali 2020 e quinquennio precedente

b) Media costo personale a tempo determinato triennio 2015/2017

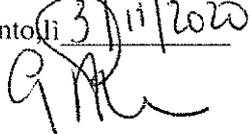
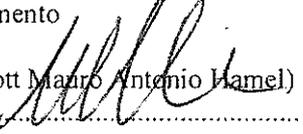
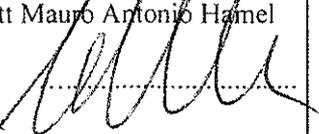
c) Spesa complessiva del personale, comprese le assunzioni programmate, comparata con la spesa media nel triennio 2011/2013

d) Piano assunzionale

e) Declaratoria del profilo professionale "Collaboratore informatico"

11) DARE ATTO che i contenuti del presente PTFP integrano la relativa sezione operativa del DUP 2020/2022.

12) TRASMETTERE il presente atto e i relativi allegati al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente per il parere di competenza.

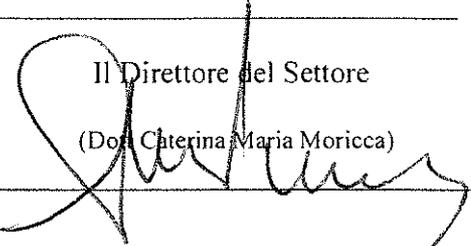
<p>Il Commissario Straordinario (Dott. Girolamo Alberto Di Pisa) Agrigento, li <u>3/11/2020</u> </p>	<p>Il Redattore /Responsabile del procedimento (Dott. Mauro Antonio Hamel) Agrigento, li <u>05/11/2020</u> </p>	<p>IL Titolare di PD (Dott. Mauro Antonio Hamel) Agrigento, li <u>05/11/2020</u> </p>
---	---	--

(Pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni, così come recepito dalla L.R. N. 48/91, e degli art. 49 e 147 del D.lgs 267/2000)

Parere in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA:**

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra, nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 del D. lgs 267//2000.

Agrigento, li 06/11/2020

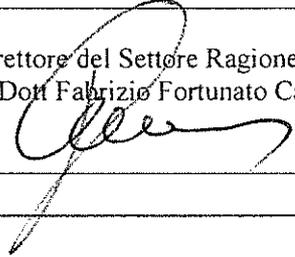
Il Direttore del Settore
(Dott. Caterina Maria Moricca)


Parere in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE,**
Attestante, altresì, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra, nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 del D. Lgs 267//2000.

Preso nota _____

Agrigento, li 06/11/2020

Il Direttore del Settore Ragioneria Generale
(Dott. Fabrizio Fortunato Caruana)


ALLEGATO A SPAZI ASSUNZIONALI 2020 E TRIENNIO PRECEDENTE					
COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2016					
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
B	6	PENSIONAMENTO	€ 104.121,76	€ 36.612,72	€ 140.734,48
B3	1	PENSIONAMENTO	€ 20.035,62	€ 7.053,42	€ 27.089,04
C	3	PENSIONAMENTO	€ 63.856,47	€ 22.460,21	€ 86.316,68
D	1	PENSIONAMENTO	€ 23.161,99	€ 8.146,68	€ 31.308,67
D3	4	PENSIONAMENTO	€ 106.493,79	€ 37.457,67	€ 143.951,46
			TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2016	€ 429.400,33	
			QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2017 25% DEI CESSATI ANNO 2016	€ 107.350,08	
			QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019	€ -	
			RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020	€ 107.350,08	

Spms

MR

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2017					
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERIRIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	5	PENSIONAMENTO	€ 80.593,46	€ 28.339,61	€ 108.933,07
B	4	PENSIONAMENTO	€ 63.302,12	€ 22.259,50	€ 85.561,62
C	4	PENSIONAMENTO	€ 85.141,96	€ 29.946,94	€ 115.088,90
D	5	PENSIONAMENTO	€ 115.809,96	€ 40.733,39	€ 156.543,35
D3	4	PENSIONAMENTO	€ 106.405,17	€ 37.426,49	€ 143.831,66
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2017					€ 609.958,60
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2018 25% DEI CESSATI ANNO 2017					€ 152.489,65
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019					€ -
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020					€ 152.489,65

Handwritten mark

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2018					
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERIRIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	1	PENSIONAMENTO	€ 18.493,82	€ 6.503,20	€ 24.997,02
B	12	PENSIONAMENTO	€ 218.313,10	€ 76.767,39	€ 295.080,49
C	2	PENSIONAMENTO	€ 43.967,02	€ 15.464,01	€ 59.431,03
D	2	PENSIONAMENTO	€ 47.945,17	€ 16.863,69	€ 64.808,86
D3	1	PENSIONAMENTO	€ 27.497,09	€ 9.671,76	€ 37.168,85
DIR.	1	PENSIONAMENTO	€ 43.625,66	€ 15.347,51	€ 58.973,17
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2018					€ 540.459,42
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2019 100% DEI CESSATI ANNO 2018					€ 540.459,42
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019					€ -
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020					€ 540.459,42

Handwritten signature

COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2019						
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE	
A	1	PENSIONAMENTO	€ 18.668,47	€ 6.564,64	€ 25.233,11	
B	13	PENSIONAMENTO	€ 240.240,76	€ 84.478,39	€ 324.719,15	
B3	1	PENSIONAMENTO	€ 20.851,10	€ 7.334,13	€ 28.185,23	
C	12	PENSIONAMENTO	€ 244.109,75	€ 85.665,12	€ 329.774,87	
D	7	PENSIONAMENTO	€ 169.157,39	€ 59.390,86	€ 228.548,25	
D3	9	PENSIONAMENTO	€ 250.346,65	€ 87.803,61	€ 338.150,26	
DIR.	2	PENSIONAMENTO	€ 87.173,32	€ 30.474,45	€ 117.647,77	
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2019					€ 1.392.258,64	
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2020 100% DEI CESSATI ANNO 2019					€ 1.392.258,64	
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019					€ -	
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020					€ 1.392.258,64	
COSTO DIPENDENTI CESSATI ANNO 2020						
LIVELLO INIZIALE	numero dipendenti cessati	CAUSALE CESSAZIONE	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE	
B	5	PENSIONAMENTO	€ 98.915,00	€ 34.782,55	€ 133.697,55	
B3	1	PENSIONAMENTO	€ 20.846,38	€ 7.334,06	€ 28.180,44	
C	8	PENSIONAMENTO	€ 177.966,48	€ 62.596,61	€ 240.563,09	
D	3	PENSIONAMENTO	€ 72.563,14	€ 25.552,58	€ 98.115,72	
D3	9	PENSIONAMENTO	€ 250.200,90	€ 88.005,28	€ 338.206,18	
DIR.	2	PENSIONAMENTO	€ 87.228,18	€ 30.686,87	€ 117.915,05	
TOTALE COSTO CESSAZIONI ANNO 2020					€ 956.678,03	
QUOTA UTILIZZABILE ANNO 2020 100%					€ 956.678,03	
QUOTA UTILIZZATA FINO AL 2019					€ -	
RESIDUO DISPONIBILE PER ASSUNZIONI 2020					€ 956.678,03	
Totale resti assunzionali 2020					€ 3.149.235,82	
Media ANNI 2015 2016 2017					€ 1.948.481,05	
50% dei resti assunzionali					€ 5.097.716,87	
50% dei resti assunzionali					€ 2.548.858,44	

Adl

Quem

ALLEGATO B – INCREMENTO SPAZI ASSUNZIONALI SPESA TEMPO DETERMINATO ANNI 2015/2017					
ELLO INIZIA	numero dipendenti	Ore di sett.	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	5	18	€ 45.973,35	€ 16.131,47	€ 62.104,82
B	83	18	€ 802.939,51	€ 281.833,30	€ 1.084.772,81
B	7	20	€ 75.264,77	€ 26.418,56	€ 101.683,33
B	25	24	€ 322.845,00	€ 105.610,26	€ 428.455,26
C	14	20	€ 169.417,36	€ 59.478,04	€ 228.895,40
D	4	20	€ 52.722,44	€ 18.507,91	€ 71.230,35
	138			Totale	€ 1.977.141,97

SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2016					
ELLO INIZIA	numero dipendenti	Ore di sett.	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	5	18	€ 45.973,35	€ 16.131,47	€ 62.104,82
B	83	18	€ 798.908,85	€ 280.418,53	€ 1.079.327,38
B	7	20	€ 75.264,77	€ 26.418,56	€ 101.683,33
B	23	24	€ 297.017,40	€ 104.246,77	€ 401.264,17
C	14	20	€ 169.417,36	€ 59.478,04	€ 228.895,40
D	4	20	€ 52.722,44	€ 18.507,91	€ 71.230,35
	136			Totale	€ 1.944.505,45

SPESA PERSONALE TEMPO DETERMINATO ANNO 2017					
ELLO INIZIA	numero dipendenti	Ore di sett.	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	5	18	€ 45.973,35	€ 16.131,47	€ 62.104,82
B	82	18	€ 793.265,54	€ 278.437,72	€ 1.071.703,26
B	7	20	€ 75.264,77	€ 26.418,56	€ 101.683,33
B	23	24	€ 287.331,39	€ 100.847,19	€ 388.178,58
C	14	20	€ 169.417,36	€ 59.478,04	€ 228.895,40
D	4	20	€ 52.722,44	€ 18.507,91	€ 71.230,35
	135			Totale	€ 1.923.795,74

Media ANNI 2015 2016 2017 € 1.948.481,05

ALL C Comparazione spesa complessiva con assunzioni e triennio 11.13			
	Media Triennio 2011/2013	Previsione di Bilancio 2020	
costi del personale			
Ributizione lorda al personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e determinato		€ 13.338.634,21	
Oneri riflessi a carico dell' Ente per contributi obbligatori		€ 3.698.685,60	
Assegni Familiari		€ 338.146,46	
Equo Indennizzo		€ 0,00	
Spesa cod. intervento 101 personale	€ 21.649.205,85	€ 17.375.466,27	
Buoni Pasto cod. intervento 103	€ 166.601,13	€ 0,00	
Irap cod. intervento 102	€ 1.397.958,18	€ 1.135.086,98	
Costo Complessivo Spese del Personale	€ 23.213.765,16	€ 18.510.553,25	
Trasferimento Regione Siciliana per Personale a Tempo determinato		€ 1.815.000,00	
Costo del Personale al netto del trasferimento Regionale		€ 16.695.553,25	
Costo stabilizzazioni 2020		1.992.115,73	
		€ 18.687.668,98	
Previsione spesa dirigenti	anno 2020 (mesi 2)	anno 2021	anno 2022
Numero unità	1	0	0
Spesa	€ 15.830,80	€ 0,00	€ 0,00

ML

Spina

ALLEGATO D – PIANO DELLE ASSUNZIONI 2020/2022

ANNO 2020

Stabilizzazione Personale precario

Categoria giuridica	Posti	Ore Settimanali	Profilo Professionale
A	4	18	Operatore Attività di Servizi
B	6	18	Cantoniere
B	9	18	Operaio Tecnico Professionale
B	63	18	Addetto Servizi Amm.vo
B	1	20	Cantoniere
B	6	20	Addetto Servizi Amm.vo
B	12	24	Operaio Tecnico Professionale
B	9	24	Addetto Reception
C	13	20	Istruttore Amm.vo
C	1	20	Istruttore di Vigilanza
D	3	20	Funzionario Tecnico
D	1	20	Funzionario Amm.vo
Totale	128		

Attivazione delle procedure di Assunzione art. 110 D.Lgs. 267/2000

Categoria giuridica	Posti	Profilo Professionale
Dirigente	1	Tecnico

ANNI 2021

ANNI 2022

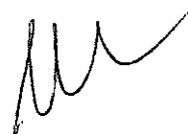


ALLEGATO E

PROFILO DI COLLABORATORE INFORMATICO

Categoria B3

Registra i dati secondo procedure predeterminate, immettendoli nel sistema ed interpretando i messaggi di risposta. Verifica i dati e le informazioni in ingresso e in uscita, individua gli errori ed effettua le relative correzioni. Avvia ed esegue i lavori di sala con impiego delle unità periferiche, escluse le attività proprie delle professionalità superiori, ed effettua la inizializzazione e chiusura dei sistemi. Utilizza, con procedure predefinite, i prodotti programma per semplici operazioni di stampa o ricerca e provvede all'archiviazione e tenuta della documentazione.

A handwritten signature in black ink, consisting of several fluid, connected strokes.A second handwritten signature in black ink, appearing as a series of connected, wavy lines.

SPESA PERSONALE CONTRATTISTA 2020					
ELLO INIZIA	numero dipendenti	Ore Settimanali	STIPENDIO ANNUO (INCL. COMP.)	ORERI RIFLESSI (INCL. IRAP)	TOTALE
A	4	18	€ 38.826,92	€ 13.613,15	€ 52.440,07
B	78	18	€ 824.576,70	€ 289.098,46	€ 1.113.675,16
B	7	20	€ 79.816,22	€ 27.984,34	€ 107.800,56
B	21	24	€ 300.329,33	€ 105.305,85	€ 405.635,18
C	14	20	€ 179.153,04	€ 62.846,30	€ 241.999,34
D	4	20	€ 55.739,09	€ 19.549,19	€ 75.288,28
128		TOTALE COSTO ANNO 2020			€ 1.996.838,59



LIBERO CONSORZIO COMUNALE di AGRIGENTO

(già PROVINCIA REGIONALE di AGRIGENTO L.R. 15/2015)

COLLEGIO dei REVISORI dei CONTI

Verbale del 13/11/2020

In data odierna presso i propri domicili professionali si è riunito, collegato in videoconferenza in ossequio alle vigenti disposizioni per il contenimento del contagio da Covid-19, il Collegio dei Revisori del Libero Consorzio Comunale di Agrigento nelle persone di:

Dott. Marcello Barbaro
Dott. Giuseppe Cambria
Dott. Pietro Gioviale

Presidente
Componente
Componente

e prosegue l'esame della proposta di deliberazione del Commissario Straordinario n. 3 del 06/11/2020 ad oggetto "RICOGNIZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022" al fine di esprimere il relativo parere.

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 1, comma 228, della legge n. 208 del 28.12.2015 (legge di stabilità 2016), che testualmente recita: "Le amministrazioni ... 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";

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"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"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"*;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, 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 %.."*;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Dirigenti/Responsabili dei Settori hanno dichiarato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con determinazione del Commissario Straordinario n.111 del 08/09/2020 è stato approvato il piano delle performance anni 2020 – 2022, e con determinazione n.125 del 06/10/2020 è stato approvato il piano triennale delle azioni positive ex art.48 del D.Lgs. 198/2006 periodo 2020 – 2022;

tenuto conto della contemporanea sussistenza dei presupposti in fatto ed in diritto previsti dalle vigenti disposizioni ed enunciati in narrativa nella proposta di provvedimento, nonché di quanto recentemente statuito nella deliberazione della Corte dei Conti - sez. Lombardia n.124 del 24/09/2020;

vista la proposta di deliberazione del Commissario Straordinario n. 3 del 06/11/2020, avente ad oggetto "RICOGNIZIONE DEL PERSONALE ANNO 2020 E APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2020/2022" a firma del responsabile del procedimento, Dott. Mauro Antonio Hamel, trasmessa a mezzo mail con nota prot. n. 15330 del 06/11/2020;

preso atto che l'Ente:

- non è in dissesto né in condizioni di squilibrio economico, come risulta dall'ultimo rendiconto approvato con delibera di Consiglio n.94 del 30/06/2020;
- che la vigente pianta organica è composta da n.531 unità di cui n.403 a tempo indeterminato, compresi n.5 dirigenti, e da n.128 unità a tempo determinato e parziale in scadenza il 31/12/2020;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta e dell'esame degli atti;

rammenta

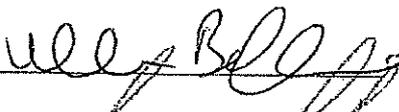
che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

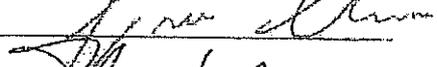
accerta

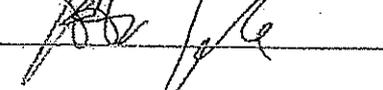
che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare le disposizioni sopra citate ed esprime parere favorevole all'approvazione della proposta di deliberazione del Commissario Straordinario n.3 del 06/11/2020 così come formulata.

F.L.C.S. il 13/11/2020

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Dott. Marcello Barbaro 

Dott. Giuseppe Cambria 

Dott. Pietro Gioviale 

IL SEGRETARIO/DIRETTORE GENERALE

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Caterina Maria Moricca

Dott. Girolamo Alberto Di Pisa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Dirigente del Settore, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91, è stata affissa all'Albo Pretorio di questa Provincia Regionale per gg. _____ consecutivi a partire dal giorno _____ e fino al _____, (Reg. Pubbl. N° _____)

Agrigento, Li _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE AFFARI GENERALI

Dott. Giovanni Butticiè

Il sottoscritto Dirigente del Settore, vista la L.R. 03/12/1991, n. 44 e successive modifiche

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ in quanto:

- È stata dichiarata immediatamente esecutiva.
- Sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.
- Sono decorsi 10 giorni + ulteriori 15 giorni di ripubblicazione.
- E' stata dichiarata immediatamente esecutiva e sono decorsi gli ulteriori 15 gg. di ripubblicazione

Agrigento,li _____

IL DIRIGENTE DEL

Dott.

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Agrigento,li _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE

Dott.
