



COMUNE DI MISILMERI

Citta' Metropolitana di Palermo

Deliberazione della Giunta Comunale

Con Immediata esecuzione

COPIA

N. 50 del registro

Data 30 maggio 2019

Oggetto: Modifiche ed integrazioni al piano del fabbisogno del personale 2019-2021.

L'anno duemiladiciannove il giorno trenta del mese di maggio, alle ore 11:15 e segg., in Misilmeri e nella solita sala delle adunanze, si é riunita la Giunta Comunale, convocata dal Sindaco ai sensi dell'art.13 della L.R. n.7/92, come modificato dall'art.41 della L.R. n.26/93, con l'intervento dei Sigg:

1) STADARELLI ROSALIA	Sindaco	<input type="checkbox"/> Presente	<input checked="" type="checkbox"/> Assente
2) CORRENTI MATTEO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
3) FERRARO ELISABETTA	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
4) LO GERFO GIUSTO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente
5) MINI' FILIPPO	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/> Presente	<input type="checkbox"/> Assente

Assume la presidenza l'avv. Elisabetta Ferraro, nella qualità di Vice Sindaco del Comune.-

Assiste il Segretario Generale del Comune dott.ssa Rosalia Di Trapani.-

Constatata la legalità del numero dei presenti, il Presidente dichiara aperta la seduta.-

Il Responsabile dell'Area 1 Affari generali ed istituzionali

Su conforme direttiva impartita dal Sindaco

Considerato che il Sindaco ha impartito disposizione verbale tendente a:

- Integrare il programma triennale 2019/2021 dei fabbisogni del personale, in precedenza approvato dalla Giunta Comunale n. 14 del 05.02.2019 prevedendo la copertura, tramite procedura di mobilità in entrata, dei seguenti posti full time a tempo indeterminato: due posti di collaboratore amministrativo, cat. B; un posto di istruttore direttivo contabile, cat. D; un posto di agente di polizia municipale, cat. C;
- Incrementare ad € 13.000,00 medi (€ 4.300,00 annui lordi in più rispetto a quella in godimento di € 8.700,00) la retribuzione di posizione nei confronti di ciascuna area di posizione organizzativa coincidenti con le strutture burocratiche di massima dimensione dell'Ente, oltre alla connessa conseguente retribuzione di risultato;
- Modificare il programma di fuoriuscita dal bacino dei lavoratori attualmente impegnati in attività socialmente utili avviando un percorso di stabilizzazione avvalendosi delle disposizioni contenute nell'art. 4, commi 6 e 7, del D.L. 101/2013, convertito in legge 125/2013, e dell'art. 30 della Legge Regionale 5/2014, con imputazione sulle capacità assunzionali e sulle risorse proprie di bilancio, ferma restando la richiesta del contributo regionale previsto dall'art. 11, Comma 5, della L.r. 09.05.2017, n. 8 come segue: per l'anno 2019 : n. 3 posti di "operaio generico", cat. A, full time a tempo indeterminato e n. 9 posti di "esecutore amministrativo", part time 50% a tempo indeterminato;
- prevedere nel sopra citato programma l'attivazione di un contratto a tempo determinato ex-art. 110, comma 1, del TUEL 267/00, in considerazione che a decorrere dall'01.08.2019, si renderanno vacanti i posti apicali di n. 2 strutture burocratiche di massima dimensione dell'Ente (Aree);
- manifestare la volontà di procedere all'estensione contrattuale del personale part-time di catg. A (n. 23 unità a 72,22% e n. 1 unità al 50%) riconducendolo a 32 ore settimanali.

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 14 del 05.02.2019, esecutiva, con la quale è stato approvato il programma triennale 2019/2021 dei fabbisogni del personale;

Considerato che il costo complessivo dell'incremento della retribuzione di posizione e risultato da scorporare dalla capacità assunzionale dell'anno 2019 ascende a € 64.193,63;

Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 87 del 06.11.2017, con cui è stato approvato il programma di fuoriuscita dal bacino dei lavoratori impegnati in attività socialmente utili;

Visto l'art. 11 bis della legge 12.02.2019, n. 11, di conversione del Decreto Legge 14.12.2018, n. 135 che introduce deroghe al tetto del salario accessorio

come disciplinato dall'art. 23, comma 2, del D.lgs 75/2017, limitatamente al trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa dei Comuni privi di posizioni dirigenziali, imputandone l'onere sulle capacità assunzionali;

Considerato che, alla luce dei provvedimenti già adottati in merito ai collocamenti in pensione disciplinate dall'art. 14 del D.L. 28.01.2019 n. 4 (quota cento) occorre rideterminare la capacità assunzionale dell'Ente per gli anni 2020 e 2021;

Considerato, inoltre che, alla luce delle modifiche introdotte in sede di conversione del D.L. 4/2019 – legge 28.03.2019, n. 26 – art. 14 bis -, gli enti locali possono computare ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatosi 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;

Dato atto che sia l'estensione contrattuale che il contratto a tempo determinato ex-art. 110, pur incidendo sulla spesa del personale, non rilevano ai fini dell'imputazione della spesa sulla capacità assunzionale dell'Ente;

Ritenuto, pertanto di dovere provvedere alla riapprovazione del programma triennale 2019/2021 dei fabbisogni del personale;

Visto il prospetto delle cessazioni dal servizio relativo al triennio 2019/2021 aggiornato alla data odierna per pensionamenti “quota 100” e per limiti di età e/o anzianità;

Considerato che i resti delle capacità assunzionali dell'ultimo quinquennio (2014/2018) di questo Ente sono i seguenti:

- anno 2014: € 49.601,36 corrispondente al 60% della spesa per le cessazioni del 2013;
- anno 2015: zero (le risorse sono inutilizzabili per le assunzioni della c.d. “area vasta”);
- anno 2016: zero (le risorse sono inutilizzabili per le assunzioni della c.d. “area vasta”);
- anno 2017: € 46.901,36 corrispondente al 75 % dei risparmi per le cessazioni verificatesi nel 2016;
- anno 2018: € 182.086,36 corrispondente al 75% dei risparmi per le cessazioni verificatesi nel 2017

per un totale di € 278.589,08

Precisato che i nominativi indicati quali cessandi nel 2019 afferiscono a soggetti per i quali sono già stati adottati e notificati i provvedimenti di collocamento a riposo per raggiunti limiti di età e/o per quota 100, mentre per i nominativi indicati quali cessandi nel 2020 e 2021 attengono a soggetti che cesseranno nei rispettivi esercizi per raggiunti limiti di età;

Dato atto che le capacità assunzionali per gli anni 2019, 2020 e 2021, tenendo conto delle sopra citate cessazioni sono le seguenti:

1. anno 2019: € 613.900,87 - resti assunzionali 2014/2018 pari ad euro 278.589,08 + 100% cessazioni 2018 pari ad euro 55.257,97 + euro 280.053,82 derivante dalle cessazioni 2019 (dal totale generale dell'anno 2019, pari a € 380.053,82 – come da prospetto delle cessazioni – euro 100.000,00 vengono imputati all'anno 2020);
2. anno 2020: € 100.000,00 – per l'anno 2020 viene destinato l'importo di € 100.000,00 detraendolo dal totale delle cessazioni dell'anno 2019 come in precedenza esplicitato;
3. anno 2021: € 238.920,53 - 100% cessazioni 2020 pari ad € 117.248,16 + cessazioni 2021 per € 121.672,37 (utilizzabili sin dal 2021);

Considerato che dalla capacità assunzionale 2019 di € 613.900,87 occorre detrarre la spesa già utilizzata per le assunzioni 2017/2018 (un ingegnere full time e di un operaio part time 50%, per una spesa pari ad € 47.813,04, nonché l'incremento della retribuzione di posizione risultato, comportante una spesa di € 64.193,63, per cui il costo programmato delle assunzioni 2019 rientra nella capacità complessiva (€ 613.900,87 meno 47.813,04 meno € 64.193,63 = € 501.794,30, superiore al fabbisogno programmato per il 2019;

Dato atto che:

- 1) per l'anno 2019 della complessiva capacità assunzionale di € 501.794,30 ne viene utilizzata per € 421.401,74 (Allegato 3);
- 2) per l'anno 2020 della capacità assunzionale di € 100.000,00 ne viene utilizzata per € 95.618,20 (Allegato 3);
- 3) per l'anno 2021 della capacità assunzionale di € 238.920,53 ne viene utilizzata per € 182.607,85 (Allegato 3);

Dato atto, altresì, che la spesa per la stabilizzazione del personale precario impegnato in attività socialmente utili (presso il Comune di Misilmeri non sussiste in servizio personale c.d. contrattista ma solo lavoratori ASU) ammonta ad € 198.487,24 e, quindi, rientrante nel limite del 50% della complessiva capacità assunzionale e ciò in conformità alla deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Controllo, per la Regione Siciliana n. 162/PAR del 26.07.2016;

Dato atto ancora che il numero massimo dei posti part time al 50% destinati ai soggetti Asu non supera il contingente previsto dall'art. 53, comma 2, del Ccnl Funzioni Locali 21.05.2018 (25% del dotazione organica della categoria);

Considerato che, essendo stata individuata la mobilità quale procedura per la copertura dei posti da aggiungere alla programmazione 2019/2021, secondo quanto previsto dall'art. 1, comma 47, della legge 311/2004 e per orientamento consolidato dei magistrati contabili (*ex multis* Corte Conti Lombardia 378/2014/PAR; C.C. Autonomie 27/sez.Aut/2014/QMIG; C.C. Piemonte 70/2016; C.C. Lombardia 91/2018/PAR; C.C. Liguria 37/2017/PAR e 128/2018/PAR) la relativa spesa non incide sui contingenti assunzionali previsti dalla legge per l'accesso dall'esterno (sempre che l'ente di provenienza sia soggetto alle regole del pareggio di bilancio; in caso contrario la spesa sarà

imputata sulle ordinarie capacità assunzionali nell'anno in cui verrà determinata l'assunzione);

Visto l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dal 25 maggio 2017, n. 75: “2. *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter. Qualora siano 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 per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”;*

Dato atto che il Ministero della Semplificazione e per la pubblica amministrazione, con Decreto dell'08.05.2018, ha emanato le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs 165/2001 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni del personale inerente il triennio 2019/2021 da approvare annualmente;

Dato atto che il nuovo piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere redatto sulla scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

Evidenziato che il documento espressamente fissa i seguenti due principi: “gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica”.

“le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore”. Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

Dato atto che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

Quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla mission dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica.

Qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare.

Evidenziato che con riferimento al profilo quantitativo, l'analisi dei fabbisogni può essere supportata da alcuni metodi:

- analisi basate su fabbisogni standard definiti a livello territoriale (più adatta ad amministrazioni predittive sulle cessazioni di personale.
- analisi predittive sulle cessazioni di personale.

Con riferimento al profilo qualitativo, per definire il fabbisogno di persone all'interno del piano si propone, in prima battuta, uno schema di riferimento che sarà implementato sul DSICO, che potrà nei tempi ulteriormente affinarsi e precisarsi anche sulla base delle sollecitazioni che arriveranno dalle amministrazioni;

Preso atto che sulla base di tale schema l'amministrazione potrà definire una tabella dei fabbisogni articolata su:

quali processi, funzioni o attività necessitano di personale (es. Risorse Umane, Sistemi informativi, Processi core dell'amministrazione, Sedi territoriali);

quali professioni servono, ricorrendo ad una tassonomia standard semplificata;

Questo schema è un primo passo verso la standardizzazione dei piani dei fabbisogni, condizione necessaria per pervenire ad un sistema informativo, del lavoro pubblico, che si pone al di sopra delle specifiche configurazioni organizzative delle amministrazioni e delle specifiche definizioni giuridico-contrattuali dei profili di ciascuna amministrazione;

Ribadito che in sede di elaborazione dei piani i profili quantitativi e qualitativi devono, pertanto, convivere ritenendo che, soprattutto in ragione dei vincoli finanziari esterni che incidono sulla quantificazione del fabbisogno, le scelte qualitative diventano determinanti al fine dell'ottimale utilizzo delle risorse tanto finanziarie quanto umane,

Dato atto che il PTFP si configura come un atto di programmazione che deve esser adottato dal competente organo deputato all'esercizio delle funzioni di indirizzo politico-amministrativo ai sensi dell'art. 4, comma 1, del decreto legislativo n. 165 del 2001;

Dato atto che l'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 stabilisce che per le altre amministrazioni pubbliche, diverse da quelle statali, il piano triennale dei fabbisogni è adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2

e 3 dell'art. 6 predetto ed è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti;

Evidenziato che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

Considerato che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

Dato atto che il piano deve essere sottoposto ai controlli previsti dai rispettivi ordinamenti anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica;

Precisato che l'adozione del PTFP è sottoposta alla preventiva informazione sindacale (art. 6, comma 1, del D.Lgs. 165/2001);

Richiamato l'art. 16 del decreto legislativo del 14 marzo 2013, n. 33 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" e considerato che si ritiene che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione, mentre la comunicazione del PTFP al SICO può rappresentare lo strumento di assolvimento ai predetti obblighi rendendo tale comunicazione visibile in area pubblica;

Evidenziato la comunicazione dei contenuti dei piani del personale al sistema di cui all'art. 60 del decreto legislativo n. 165/2001 è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

Dato atto, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'art. 20, comma 3, del D.Lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

Precisato che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve 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;

Valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.Lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Considerato inoltre che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

Rilevato che a tal fine il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 3.879.851,77 secondo quanto risultante dalla deliberazione della Giunta Comunale n. 24/2015;

Visto il prospetto dimostrativo relativo alla spesa potenziale teorica dell'ultima dotazione organica approvata (delibera G.C. n. 91/2016) la cui spesa ascende a complessivi € 4.730.518,98, compresi oneri riflessi, predisposto in attuazione del sopra richiamato Decreto della Funzione Pubblica dell'08.05.2018;

Visto il prospetto dimostrativo della spesa del personale in servizio, di quello che si intende reclutare secondo il programma triennale sui fabbisogni del personale relativo al triennio 2019/2021 e di quello posto in quiescenza e/o da porre in quiescenza per limiti di età la cui spesa rientra nei limiti del valore medio 2011/2013 e della spesa potenziale teorica dell'ultima dotazione organica approvata;

Visti i prospetti di calcolo della spesa del personale appartenente alle categorie protette e sugli incrementi contrattuali a seguito dell'introduzione del CCNL 21.05.2018;

Dato atto che alla copertura dei posti vacanti di cui alla programmazione contenuta nel presente atto si provvederà se ed in quanto permanga il requisito di ente non strutturalmente deficitario e lo consentano le disposizioni di legge vigenti in materia di personale;

Dato atto che la presente programmazione potrà essere rivista in qualsiasi momento qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni nel quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

Considerato che la presente programmazione, in armonia a quanto previsto dalle disposizioni contenute negli artt. 35 e 38 del D.Lgs. 150/2009, che ha apportato modifiche agli artt. 6 e 16 del D.Lgs. 165/01, è stata verbalmente

concordata con tutti i Responsabili delle strutture burocratiche di massima dimensione;

Osservato che la presente programmazione tiene conto delle reali ed obiettive capacità di allocazione nel bilancio comunale di risorse destinabili ad assunzioni di personale avuto riguardo alla complessiva ed organica distribuzione delle risorse di bilancio occorrenti per i servizi che l'Amministrazione Comunale intende assicurare;

Accertato da parte del servizio Economico Finanziario che la spesa potenzialmente scaturente dal presente provvedimento è compatibile con le capacità finanziarie globali dell'Ente a lungo termine;

Ritenuto pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di approvare la nuova dotazione organica dell'Ente includendovi il personale attualmente in servizio, secondo i profili professionali posseduti, nonché le figure professionali che si intendono assumere nel triennio 2019/2021;

Visto il D.Lgs. 18/8/2000 n. 267 e s.m.i. (Testo Unico sull'Ordinamento degli EE.LL.);

Visto il D.Lgs 30/3/2001 n. 165 e s.m.i.;

Visto lo Statuto comunale;

Visto l'O.A.EE.LL.;

Visto il Ccnl Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;

Accertato che al Collegio dei Revisori dei Conti di questo Ente, in data 23.05.2019 è stato inviato lo schema del presente provvedimento con gli annessi allegati;

Acquisito il parere favorevole reso dal superiore Collegio giusta verbale n. 7 del 29.05.2019;

Propone

alla Giunta Comunale:

- 1) Prendere atto del prospetto delle cessazioni del personale dipendente ricadenti nel periodo 2019/2021 (Allegato 1);
- 2) Approvare il prospetto della spesa potenziale teorica della dotazione organica riferita all'ultima approvata con Deliberazione della G.C. n. 91/2016 comportante una spesa teorica pari ad € 4.730.518,98 (Allegato 2);

- 3) Rideterminare le capacità assunzionali del Comune di Misilmeri relative al triennio 2019/2021 come segue:
 1. Anno 2019: € 613.900,87;
 2. Anno 2020: € 100.000,00;
 3. Anno 2021: € 238.920,53.
- 4) Rideterminare la dotazione organica dell'Ente prevedendovi i posti attualmente coperti, secondo i rispettivi profili professionali, nonché quelli che si intendono reclutare nel triennio 2019/2021 secondo i rispettivi profili professionali indicati nell'Allegato 3;
- 5) Modificare il programma di fuoruscita dal bacino dei lavoratori attualmente impegnati in attività socialmente utili avviando un percorso di stabilizzazione avvalendosi delle disposizioni contenute nell'art. 4, commi 6 e 7, del D.L. 101/2013, convertito in legge 125/2013, e dell'art. 30 della Legge Regionale 5/2014, con imputazione sulle capacità assunzionali e sulle risorse proprie di bilancio, ferma restando la richiesta del contributo regionale previsto dall'art. 11, Comma 5, della L.r. 09.05.2017, n. 8 come segue: per l'anno 2019 : n. 3 posti di "operaio generico", cat. A, full time a tempo indeterminato e n. 9 posti di "esecutore amministrativo", part time 50% a tempo indeterminato;
- 6) Modificare ed integrare così come da prospetti allegati il programma triennale 2019/2021, nonché quello annuale 2019 dei fabbisogni del personale precedente approvato con deliberazione n.14/2019;
- 7) Destinare la somma di € 64.193,63, da sottrarre dalla capacità assunzionale dell'anno 2019, per incrementare la retribuzione di posizione e risultato nei confronti delle nove strutture burocratiche di massima dimensione dell'Ente (Aree) cui corrispondono altrettante aree di posizione organizzativa di cui al Ccnl Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;
- 8) Stabilire che con successivo e separato provvedimento, sarà disposta l'estensione contrattuale del personale in servizio part-time riconducendolo a 32 ore settimanali;
- 9) Approvare i prospetti dimostrativi sul rispetto del tetto di spesa riferito alla spesa media del personale del triennio 2011/2013 e sul rispetto del limite di spesa della dotazione organica teorica (allegato 4,5,6);
- 10) Stabilire che alle concrete assunzioni del personale indicato nel Piano del Programma dei Fabbisogni sarà provveduto previa effettiva verifica del rispetto del limite della spesa media del personale 2011/2013;
- 11) Richiedere alla Regione Siciliana il contributo regionale previsto dall'art. 11, Comma 5, della L.r. 09.05.2017, n. 8 inerente la stabilizzazione delle

dodici di unità di soggetti Asu inserita nella programmazione 2019/2021 del fabbisogni del personale;

12)Trasmettere la presente deliberazione alle OO.SS territoriali e alla RSU.

Misilmeri, 23.05.2019

Il proponente
Responsabile dell'Area 1 f.f.
F.to: dott.ssa Bianca Fici

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione, si esprime, ai sensi degli artt. 53 della L. 142/90, come recepita dall'art. 1 della L.r. 48/91, 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/00 parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa.

Misilmeri, 23.05.2019

Il Responsabile sostituto f.f. dell'Area 1

F.to: dott.ssa Bianca Fici

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 53 della L.142/90, come recepito dall'art. 1 della L.r. 48/91, comma 1, e 147 bis, comma 1, del D.Lgs. 267/00, parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.

Misilmeri, 23.05.2019

Il Responsabile dell'Area 2 "Economico-finanziaria"

F.to: dott.ssa Bianca Fici

La Giunta Comunale

Presa in esame la proposta di deliberazione che precede, avente ad oggetto: «Modifiche ed integrazioni al piano del fabbisogno del personale 2019-2021», predisposta dall'unità organizzativa responsabile del relativo procedimento;

Rilevato che la predetta proposta é completa dei pareri favorevoli espressi dai soggetti di cui all'art.53 della legge 8.6.1990, n.142, recepito dall'art.1, comma 1, lettera i), della L.R. 11.12.1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 della legge 23.12.2000, n.30, e precisamente:

-dal dott. ssa Bianca Fici, responsabile sostituto f.f. dell'area 1, in ordine alla regolarità tecnica;

-dalla dott.ssa Bianca Fici, responsabile dell'area 2, in ordine alla regolarità contabile;

Ad unanimità di voti, espressi secondo le modalità previste dalla vigente normativa in materia;

Delibera

Approvare la proposta di deliberazione, avente per oggetto: « Modifiche ed integrazioni al piano del fabbisogno del personale 2019-2021», il cui testo si intende interamente ritrascritto.

Dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 comma 2 della L.R.44/91.

Letto, approvato e sottoscritto.-

IL VICE SINDACO

F.to: avv. Elisabetta Ferraro

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to: geom. Matteo Correnti

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: dott.ssa Rosalia Di Trapani

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

in data odierna perchè dichiarata immediatamente eseguibile

in data _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione

Misilmeri, li 30.05.2019

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: dott.ssa Rosalia Di Trapani

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
dalla residenza municipale, li 31.05.2019

IL SEGRETARIO GENERALE

Affissa all'albo pretorio on line dal 31.05.2019 al 15.06.2019

nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015"

Defissa il 16.06.2019

IL MESSO COMUNALE

Il Segretario Generale del Comune,

CERTIFICA

su conforme relazione del messo incaricato per la pubblicazione degli atti, che la presente deliberazione é stata pubblicata all'Albo Pretorio del Comune per quindici giorni consecutivi a partire dal giorno 31.05.2019, senza opposizioni o reclami, nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015".

Misilmeri, li

IL VICE SEGRETARIO GENERALE