



COMUNE DI MISILMERI

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE n. 58 del 11 maggio 2021

OGGETTO: Approvazione del programma triennale 2021/2023 dei fabbisogni del personale. Piano occupazionale 2021. Determinazione dotazione organica.

L'anno duemilaventuno il giorno undici del mese di maggio, alle ore 12:30 e seguenti, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza Rosario Rizzolo, nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i Sigg.:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE		Presenti	Assenti
Rosario Rizzolo	Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pietro Carnesi	Vice Sindaco	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Domenico Cammarata	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Agostino Cocchiara	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Giovanni Lo Franco	Assessore	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Maria Concetta Fascella	Assessore	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TOTALE		5	1

Il Sindaco verificato il numero legale per la legittima convocazione della adunanza, dichiara aperta la seduta di Giunta Municipale.

Assiste il Segretario Generale, Avv. Mariagiovanna Micalizzi, con funzioni di verbalizzazione e assistenza giuridico-amministrativa.

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE 2021/2023 DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE. PIANO OCCUPAZIONALE 2021. DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

IL SINDACO con il supporto tecnico del RESPONSABILE DELL'AREA 1 "AFFARI GENERALI ED ISTITUZIONALI"

Attestando entrambi di non versare in ipotesi di conflitto di interessi neanche potenziale in relazione al presente atto, né in cause di incompatibilità e obbligo di astensione

Visti:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 il quale dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968 n. 482;
- l'art. 91, comma 1, d.lgs. 267/2000 a mente del quale "Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie il quale dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- gli artt. 88 e 89 del D.lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. che rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli enti locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni del personale;
- il comma 2, dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale il piano triennale del fabbisogno del personale 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;
- l comma 3 dell'art. 6 del D.lgs. 165/2001 a mente del quale, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni del personale 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'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima.
- l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 introdotto dal D.lgs. 75/2017, rubricato "Linee di indirizzo per la pianificazione del fabbisogno del personale" che prevede l'innovazione del sistema di pianificazione dei fabbisogni del personale per i quali saranno emanati decreti di natura non regolamentare del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, che indicheranno le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
- Il comma 5 del citato art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 che introduce l'obbligo di comunicazione dei contenuti dei piani entro 30 giorni dalla loro adozione al sistema informativo di cui all'art. 60 del D.lgs. 165/2001 (SICO), pena la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni.
- l'art. 4 della l.r. 27/2016, come modificato ed integrato dall'art. 26 della l.r. 8/2018, in materia di stabilizzazione del personale appartenente al bacino A.S.U.

-

- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

VISTO il Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione dell'8 maggio 2018 recante le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche adottato in attuazione dell'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001 e pubblicato in GURI – Serie Generale n. 173 - del 27 luglio 2018 che sostanzialmente recepisce le innovazioni apportate al D.lgs. 165/2001 dal D.lgs. 75/2017 finalizzate a mutare la logica e la metodologia che devono ispirare l'attività di organizzazione e definizione del proprio fabbisogno di personale.

RILEVATO che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

ATTESO che pertanto ai fini della approvazione della nuova dotazione organica è necessario procedere alla ricognizione delle facoltà di spesa massima dell'ente che includa innanzitutto la spesa già sostenuta e dopo la spesa ulteriormente sostenibile ai fini dell'attuazione del PTFP, i cui parametri sono eterodeterminati da disposizioni normative stratificate nel tempo.

RICHIAMATA la deliberazione della Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Puglia, n. 111/2018/PAR che ha fornito precise indicazioni circa il concetto di spesa potenziale massima della dotazione organica da intendere, a seguito dell'adozione del citato D.M. sostanzialmente richiamando quanto già affermato dai giudici contabili nella deliberazione della Sezione Autonomie n. 25/SEZAUT/2014/QMIG (richiamata dalla deliberazione n. 27/SEZAUT/2015/QMIG). In specie, la Corte dei Conti richiama la norma primaria che disciplina il tetto di spesa per il personale al cui rispetto sono tenuti gli enti locali, contenuta nell'art. 1, comma 557-quater, della l. 296/2016 (legge finanziaria per il 2017), individuata nella spesa media del triennio 2011/2013 *“prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali*. Tale orientamento ancora dunque la riduzione della spesa del personale ad un parametro fisso e immutabile per la cui verifica è necessario fare riferimento al dato degli impegni assunti così come statuito dalle Sezioni Riunite con deliberazione n. 27/CONTR/2011.

Richiamata ancora la disamina compiuta dalla predetta deliberazione giuscontabile che riepiloga tutti i principali interventi normativi e giurisprudenziali che delimitano il concetto di spesa di personale statuendo, in particolare che:

- rientrano nel calcolo della spesa di personale gli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e l'I-RAP, con esclusione degli oneri relativi a rinnovi contrattuali; le spese sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro per il personale dirigenziale a contratto di cui all'art. 110 del D.lgs. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione di rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi partecipati facenti comunque capo all'Ente, sottolineando che dal mancato rispetto delle predette norme scaturiscono le sanzioni previste per l'inadempimento del patto di stabilità (cfr. comma 557-bis, aggiunto all'art. 14, comma 7, del D.l. 78/2010, qualifica nelle spese di personale rilevanti ai fini della verifica del rispetto delle disposizioni dettate dall'art. 3, comma 5, del d.l. 90/2014, convertito con legge n. 114/2014);
- ai fini del calcolo vanno inserite tutti costi sostenuti nell'esercizio per il personale dipendente e liquidati in contabilità finanziaria ed integrati nel rispetto della competenza economica dell'esercizio ai sensi del principio contabile allegato 4/3 al D.lgs. n. 118/2011;
- non rileva l'imputazione contabile della spesa ad un determinato intervento, ma la sua sostanziale e diretta riconducibilità all'utilizzo dell'attività lavorativa da parte dell'ente (cfr. Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per il Veneto, deliberazione n. 94/2007);
- nel computo del tetto di spesa rientrano tutte le risorse stanziare in bilancio con vincolo di destinazione al trattamento accessorio del personale, indipendentemente da eventuali risorse derivanti da maggiori entrate, pertanto vi rientra anche il costo per le progressioni economiche orizzontali, finanziato con il fondo della contrattazione decentrata, sia la spesa accessoria del personale in servizio che ne beneficia permanentemente, ivi comprese le voci connesse.

ACCLARATO CHE:

- il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

ATTESO che i suddetti vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, al fine di orientare le scelte amministrative e gestionali dell'Ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa e al contempo di efficienza dell'apparato organizzativo.

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Comune n. 12 del 15.02.2021 con cui è stata accertata l'assenza di personale in esubero e/o in eccedenza ai sensi del combinato disposto degli artt. 6, comma 2, e 33, comma 1, del D.lgs. 165/2001, secondo cui le Pubbliche Amministrazioni devono effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, in relazione alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria.

DATO ATTO che la condizione di eccedenza sotto il profilo finanziario si rileva, altresì, dalla impossibilità dell'Ente di rispettare i vincoli dettati dal legislatore per il tetto di spesa del personale, di cui all'art. 1, comma 557-quater L. 296/2006.

RILEVATO che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a € 3.879.851,77 come attestato analiticamente nella deliberazione di Giunta Comunale n. 24/2015 e tale valore coincide con il tetto massimo della dotazione organica potenziale dell'Ente;

RITENUTO, pertanto, che nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, l'ente può procedere a rimodulare, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati, in coerenza con gli obiettivi di performance organizzativa, e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

ATTESO che il PTFP deve essere adottato in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere come declinati nei documenti di programmazione strategica ed operativa (cfr. art. 5, comma 1 del d.lgs. n. 150/2009 e s.m.i.), nonché con le finalità di efficienza, economicità e qualità dei servizi, e deve contenere l'indicazione delle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione, nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano dei fabbisogni del personale inerente il triennio 2021/2023 e la conseguente dotazione organica da approvare annualmente sulla scorta delle indicazioni contenute nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

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.

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;

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, mentre 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, pertanto, che nel PTFP la dotazione organica va espressa in termini finanziari e, quindi, 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 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;

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 il PTFP è sottoposto alla informazione sindacale;

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 che 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 che il comune di Misilmeri è in condizioni di grave carenza di organico, in riferimento soprattutto a profili ormai indispensabili e specializzati per il mantenimento di standard qualitativi significativi nell'erogazione dei servizi ai cittadini e nella gestione interna del lavoro e delle professionalità;

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;

DATO ATTO CHE avuto riguardo alla carenza di personale nei vari uffici e tenendo presenti le disponibilità di bilancio, in corso di redazione, l'intendimento dell'Amministrazione è quello di prevedere la copertura dei seguenti posti con contratto a tempo indeterminato:

- per l'anno 2021: un posto di istruttore direttivo amministrativo, cat. D, full time; un posto di istruttore direttivo tecnico, cat. D, full time; un posto di agente di polizia municipale, cat. C, full time; un posto di istruttore tecnico, cat. C, full time; un posto di istruttore contabile, cat. C, full time e n. 4 posti di esecutore amministrativo part time 50%, cat. B; n. 4 posti di operatore servizi generali part time 50%, cat. A;
- per l'anno 2022: un posto di istruttore amministrativo, cat. C, full time; un posto di istruttore contabile, cat. C, full time; un posto di istruttore tecnico dei sistemi informatici, cat. C, full time; un posto di istruttore tecnico, cat. C, full time; un posto di agente di polizia municipale, full time, cat. C; n. 4 posti di operatore servizi generali part time 50%, cat. A;
- per l'anno 2023: un posto di istruttore amministrativo, cat. C, full time; un posto di istruttore tecnico, cat. C, full time; e n. 4 posti di operatore servizi generali part time 50%, cat. A

CONSIDERATO che alla copertura dei posti inseriti nella programmazione 2021/2023 dovrà essere indicata la modalità di copertura degli stessi e dato atto che a ciò si provvede mediante indicazione inserita **nell'allegato "1"**;

EVIDENZIATO che, nell'ambito della normativa che disciplina il sistema di regolazione delle assunzioni a tempo indeterminato, è intervenuto l'articolo 33, comma 2, del c.d. "Decreto Crescita" (D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 58/2019 e ss.mm. e ii.), il quale collega la capacità assunzionale dei Comuni non più a percentuali del costo del personale cessato negli anni precedenti ma ad un valore standard di sostenibilità finanziaria delle assunzioni.

DATO ATTO che il citato art. 33, comma 2, del "Decreto Crescita" più nel dettaglio:

- ha previsto che i Comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato 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;
- ha rimesso ad un Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione il compito di individuare: la data a decorrere dalla quale si applicheranno le nuove regole sulle assunzioni; le fasce demografiche e i valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica; le percentuali annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia.

VISTO, inoltre, l'art. 1, comma 853, L. n.160/2019 (Legge di bilancio 2020) che ha modificato parzialmente il citato comma 2 dell'art. 33.

DATO ATTO che il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica 17.03.2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", di cui alla citata normativa, è stato pubblicato in GURI n. 108 in data 27.04.2020;

VISTA la Circolare del Ministero della Funzione Pubblica 13.05.2020, pubblicata sulla GURI n. 226 dell'11.09.2020, dettante istruzioni in merito all' applicazione del D.P.C.M. sopra citato;

DATO ATTO che il Comune di Misilmeri ha una popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti e dunque rientra nella classificazione di cui alla lettera f) del Decreto citato;

RILEVATO, che, in base al citato art. 33, comma 2, secondo quanto previsto dal richiamato Decreto e sulla base degli indirizzi interpretativi della giurisprudenza contabile in materia:

- i Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 abitanti che si collocano al di sotto del valore-soglia medio, fissato nella misura del 27,00% costituita dal rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale dipendente, in termini di competenza, risultante dall'ultimo rendiconto di gestione approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, possono incrementare nel tempo le assunzioni mantenendosi comunque entro il limite del valore soglia medio (art. 4, comma 2) ;
- i Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 che si collocano al di sotto di detto valore potranno incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per programmare assunzioni a tempo indeterminato nel quinquennio 2020/2024 nei limiti dei valori percentuali distinti per anno indicati nella Tabella 2 di cui al Decreto, con possibilità di derogare ai predetti limiti di incremento percentuale utilizzando le facoltà assunzionali residue 2016-2020 ex comma 5 dell'art.3 del D.L. n. 90/2014, fermo restando il rispetto del valore soglia standard del 27,00% (art. 5, commi 1 e 2);
- i Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999, mediani, ossia che presentano un rapporto entrate correnti/spesa di personale compreso fra il valore soglia medio del 27,00% e il valore soglia superiore (o "valore soglia di rientro della maggiore spesa") fissato nella misura del 31,00%, devono mantenere sotto controllo e quindi costante detto rapporto, non potendolo incrementare rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. (art. 6, comma 3);
- i Comuni con popolazione compresa tra i 10.000 e i 59.999 che dovessero presentare un rapporto percentuale superiore al 31,00% ("valore soglia di rientro della maggiore spesa") tra spesa del personale e la media delle entrate correnti, come sopra determinate, dovranno programmare una riduzione annuale della spesa o un eventuale incremento delle suddette entrate in modo tale da collocarsi entro il 2025 al di sotto della suddetta percentuale del 31,00%. (art. 6, comma 1)

VISTA la Circolare sul DM attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019 in materia di assunzioni di personale, adottata di concerto tra Ministero della PA, Mef e Ministero dell'Interno.

PRESO ATTO che detta Circolare:

- ai fini della determinazione del valore complessivo della spesa di personale indica a riferimento le voci di impegno riportate nel macroaggregato BDAP: U.1.01.00.00.000, nonché i codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999;
- ai fini della determinazione complessivo delle entrate correnti indica a riferimento gli accertamenti di cui ai Titoli I, II, III;
- ai fini della determinazione del FCDE fa riferimento all'importo stanziato nel bilancio di previsione, eventualmente assestato, con riferimento alla parte corrente del bilancio stesso.

DATO ATTO che questo Ente, con deliberazione consiliare n. 32 del 30.12.2020 ha approvato il rendiconto di gestione 2019 e, con deliberazione consiliare n. 4 del 27.01.2021 ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022;

VISTA la nota prot. n. 13300 del 29.04.2020, con cui l'Area 2 "Economico-finanziaria" ha attestato che la spesa del personale dell'anno 2018, calcolata secondo le definizioni indicate nell'art. 2, comma 1, lett. a) e b) del D.P.C.M. , corrisponde ad € 3.581.019,96;

PRESO ATTO che giusta nota n. 6313 del 23.02.2021 il Responsabile del Servizio Economico-Finanziario – Area 2 – ha attestato che il rapporto della spesa del personale dell'anno 2020 rispetto alla media delle entrate correnti del triennio 2018/2020, considerata al netto del FDCE di parte corrente assestato nel bilancio dell'ultima annualità del triennio 2018/2020, corrisponde **al 20,57%**;

DATO ATTO che, a mente delle disposizioni contenute nel DPCM 17.03.2020, gli enti virtuosi, cioè quelli la cui spesa del personale rientra nel limite del 27%, possono incrementare la spesa del personale del 9% rispetto a quella sostenuta nel 2018;

RICHIAMATO il recentissimo parere MEF-RGS PROT. 12454/2021 diretto al Comune di Roma, che ha affermato che le disponibilità delle capacità assunzionali residue maturate dal 2015 al 2019 non sono da aggiungere al risultato della Tabella 2 del DM 17 marzo 2020, **bensi da usare, solo se più favorevoli, alternativamente a tale percentuale.**

RICHIAMATE, a riguardo, le pronunce della Corte dei Conti (Cfr. delib. n. 32/2020/PAR Sezione Controllo Emilia Romagna – delib. n. 74/2020/PAR Sezione Controllo Lombardia) secondo cui la nuova normativa introduce “ ... *una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate del FCDE (...)* cui consegue “ ... *una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere flessibile*”.

RICHIAMATA in particolare la deliberazione n. 15/2021/Par Corte dei Conti Sezione Controllo Veneto, secondo cui “ ... *indipendentemente dalla fascia di appartenenza, ciò che deve guidare le procedure di assunzione di personale per gli enti locali (e per quelli territoriali in genere interessati dalle norme di cui all'art. 33), al fine di assicurare un turn over compatibile con l'adempimento della mission istituzionale, è la sostenibilità, in prospettiva futura, degli oneri conseguenti. Ciò al fine di garantire gli equilibri di bilancio presenti e futuri. Ove questo presupposto venga osservato, non appare affatto precluso agli enti di poter utilizzare appieno la propria capacità assunzionale nell'anno successivo alla maturazione, ovvero, qualora la stessa sia cumulata ai resti assunzionali, anche negli anni successivi...tale da garantire nell'ambito del rapporto il non superamento del valore soglia di riferimento*”.

RITENUTO, pertanto, che questo Ente può programmare, per gli anni 2021, 2022 e 2023 assunzioni fino al limite del valore soglia come sopra specificato e, comunque, entro il limite della spesa media del triennio 2011/2013;

VISTI i tabulati della spesa del personale in servizio per gli anni 2021, 2022 e 2023 predisposti dall'Area 8 "Servizi tributari", i quali tengono conto anche delle cessazioni previste nel triennio 2021/2023 e i prospetti dimostrativi sul rispetto del tetto di spesa secondo quanto previsto dal DPCM 17.03.2020, pubblicato sulla GURI n. 108 del 27.04.2020 (**allegati 3, 4 e 5**);

VISTO il prospetto relativo alle assunzioni relativo al triennio 2021/2023 e all'elenco annuale 2021 (**allegato 1**);

DATO ATTO che, attualmente, sono in servizio presso l'Ente n. 24 soggetti impegnati in Asu;

ATTESO che:

- nell'elenco annuale 2021 è prevista la assunzione/stabilizzazione di n. 8 soggetti rientranti nel bacino dei lavoratori socialmente utili di cui alla art. 4 l.r. 27/16, di cui n. 4 cat. A, e n. 4 di categoria B;
- Nell'anno 2022 è prevista la assunzione/stabilizzazione di ulteriori n. 4 soggetti rientranti nel bacino dei lavoratori socialmente utili di cui alla art. 4 l.r. 27/16, di cui n. 4 cat. A;
- Nell'anno 2023 è prevista la assunzione/stabilizzazione di ulteriori n. 4 soggetti rientranti nel bacino dei lavoratori socialmente utili di cui alla art. 4 l.r. 27/16, di cui n. 4 cat. A;

CONSIDERATO che a legislazione regionale vigente l'assunzione di detto personale è coperta in parte per cinque annualità dal contributo regionale di cui all'art. 11, comma 5, della Legge regionale 09.05.2017, n. 8;

DATO ATTO che la spesa destinata alla stabilizzazione dei soggetti Asu risulta largamente inferiore al 50% della spesa complessiva prevista per le nuove assunzioni e ciò in armonia della deliberazione della Corte dei Conti – Sezione Controllo per la Regione Siciliana n. 162/PAR del 26.07.2016 che si è pronunciata in merito alla applicazione delle disposizioni contenute nell'art. 35, comma 3 bis, del D.Lgs. 165/2001;

VISTO il verbale di contrattazione decentrata n. 1 del 07.04.2021 relativo all'ampliamento della percentuale dei contratti part time secondo la disciplina contenuta nell'art.- 53, comma 2° , del Ccnl Funzioni Locali 21.05.2018, i cui contenuti sono di carattere interlocutorio, in attesa di un generale confronto sulle politiche complessive afferenti l'acquisizione di risorse umane;

CONSIDERATO che i termini di approvazione del bilancio ormai sono prossimi alla scadenza e che il programma del fabbisogno del personale è atto propedeutico alla adozione del citato strumento contabile;

DATO ATTO che è obiettivo dell'A.C. accelerare le procedure volte alla approvazione del bilancio 2021/2023 possibilmente entro il termine di legge;

RITENUTO, pertanto, di dovere approvare detto programma, nel corpo del quale sono inserite le nuove assunzioni per le stabilizzazioni degli asu che comporta il sopra citato decentrato, fermo restando che alla assunzione delle figure professionali de qua si potrà provvedere solo successivamente al conseguimento dell'accordo decentrato con le forze sindacali:

RITENUTO, pertanto, alla stregua di quanto sopra rappresentato e delle nuove disposizioni normative in materia assunzionale, che l'onere economico conseguente alle assunzioni di personale programmate risulta sostenibile sotto il profilo finanziario in un'ottica pluriennale, assicurando stabili equilibri di bilancio nelle annualità considerate dal Programma del fabbisogno ed a regime.

EVIDENZIATO, altresì, che in assenza della presente programmazione assunzionale si registrerebbe una grave criticità organizzativa dell'Ente, che si troverebbe nell'impossibilità di assicurare servizi essenziali alla cittadinanza afferenti alla competenza di tutte le Aree gestiti in via diretta e non esternalizzati;

RITENUTO di rimettere al Responsabile del Settore Economico-Finanziario una costante attività di verifica annuale degli impegni di competenza riguardanti la spesa complessiva del personale e la media degli accertamenti di competenza riferiti ai primi tre titoli delle entrate, relativi agli ultimi tre rendiconti approvati, al fine di garantire complessivamente la salvaguardia degli equilibri di bilancio.

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 partecipata ai Responsabili delle strutture burocratiche di massima dimensione;

RITENUTO pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di rideterminare la 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 2021/2023 (**allegato 2**);

PRECISATO che il Responsabile dell'Area 2 "Economico-finanziaria", giusta nota prot. n. 9837 del 24.03.2021, ha precisato:

- a) che l'attestazione del pareggio di bilancio è stato sostituito dalla attestazione, in sede di approvazione del conto consuntivo, del pareggio di bilancio che non deve più essere trasmesso telematicamente alla RGS; in particolare per quanto attiene il mantenimento dell'equilibrio di bilancio al fine del rispetto dei vincoli di finanza pubblica dell'anno 2020, tale attestazione potrà essere prodotta soltanto in sede di redazione della schema del conto consuntivo 2020;
- b) l'annualità 2021 del bilancio 2020/2022 approvato con delibera di consiglio comunale n. 4 del 27.01.2021 è stata deliberata in pareggio; si evidenzia, però, che è in corso di redazione il bilancio 2021/2023;
- c) lo stato di deficitarietà strutturale è stata attestata per l'anno 2019 con nota prot. n. 4830 dell'11.02.2021; per quanto attiene all'anno 2020 la stessa attestazione potrà essere prodotta solo in sede di redazione del conto consuntivo;
- d) è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;

DATO ATTO che questo Ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive con deliberazione di G.C. n. 4 del 13.01.2021.

DATO ATTO che le previsioni del presente provvedimento dovranno trovare copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale del redigendo bilancio di previsione finanziaria 2021/2023.

CONSIDERATA la facoltà di revisionare periodicamente, e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il programma del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli assunzionali derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali e in relazione alle effettive disponibilità economiche.

PRECISATO che la presente programmazione è strettamente connessa alle esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed è strumentale ad assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente.

RITENUTO, altresì, di prevedere la possibilità di ricorrere, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa normativamente fissati, allo strumento della convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004 e a forme flessibili di impiego.

VISTO l'art. 16 del D.lgs. n. 33 del 14.03.2013, rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" e ritenuto che il PTFP sia oggetto di pubblicazione in quanto contiene pressoché tutte le informazioni richiamate, ai fini della pubblicazione.

VISTI:

- il D.Lsg. n.165/2001;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- la Legge n. 296/2006;
- l'art.19, comma 8, della L. n.448/2001;
- il D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 58/2019,
- la Legge n.160/2019 (Legge di Bilancio 2020)
- la Legge n.178/2020 (Legge di Bilancio 2021);
- l'O.A.EE.LL.;
- il Ccnl Comparto Funzioni Locali 21.05.2018;

- lo Statuto comunale;

ACQUISITI i pareri favorevoli espressi, ai sensi degli artt.49 e 147- bis del D.Lgs n. 267/2000, dal Responsabile dell'Area 1 in ordine alla regolarità tecnica, e dal Responsabile dell'Area 2, in ordine alla regolarità contabile del presente provvedimento.

RITENUTO di trasmettere il presente atto all'organo di Revisione Economica-Finanziaria al fine dell'acquisizione del relativo parere di competenza, comprensivo dell'asseverazione sul rispetto pluriennale degli equilibri di bilancio,

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1.DI APPROVARE il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021-2023 e il relativo Piano occupazionale anno 2021, allegati alla presente di cui costituiscono parte integrante e sostanziale (**allegato 1**).

2.DI APPROVARE la dotazione organica del personale come da **allegato 2** quale parte integrante e sostanziale della presente proposta di deliberazione, il cui costo teorico comprensivo delle spese conseguenti alle assunzioni già programmate, rispetta il limite di cui all'art.1, comma 557-quater, L. n. 296/2006.

3.APPROVARE i prospetti dimostrativi sul rispetto del tetto di spesa secondo quanto previsto dal DPCM 17.03.2020, pubblicato sulla GURI n. 108 del 27.04.2020 (**allegati 3, 4 e 5**);

4.DI DARE ATTO che la programmazione del fabbisogno del personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e troverà copertura finanziaria negli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziaria 2021/2023;

5.DARE ATTO che le modalità di copertura dei posti inseriti nella presente programmazione sono indicate nel richiamato allegato "1";

6.DI PRECISARE che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà assunzionali e di spesa e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

7.DI PRECISARE CHE alla assunzione delle figure professionali "esecutore amministrativo" part time 50%, con procedura riservata alla stabilizzazione degli Asu. si potrà provvedere solo successivamente al conseguimento dell'accordo decentrato con le forze sindacali;

8.DI DARE ATTO che, ai sensi dell'art.33, comma 2, D.L. n.34/2019 e del Decreto attuativo, il rapporto tra spesa di personale 2019 e media triennale entrate correnti 2017-2018-2019 è del 20,57% e dunque l'Ente si colloca nella fascia degli "enti virtuosi" rispetto ai valori soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 e alla Tabella 3 dell'art. 6 del citato Decreto.

9.DI TRASMETTERE copia della presente deliberazione:

- entro 30 giorni dall'efficacia al Dipartimento della Funzione Pubblica attraverso il sistema SICO;
- alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU;
- al Segretario Generale;
- ai Responsabili di P.O.;

10. DI INCARICARE i competenti Responsabili di Area ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti.

11. DI DEMANDARE all'Ufficio segreteria la pubblicazione del presente provvedimento per giorni 15 consecutivi all'Albo Pretorio on-line ed in modo permanente nella sezione del sito istituzionale dedicata agli estratti dei provvedimenti deliberativi, nonché nella pertinente sezione di Amministrazione Trasparente dando atto che non vi sono dati sensibili (D.Lgs. n. 33/2013, in merito agli obblighi di trasparenza e pubblicità a cui si devono conformare le pubbliche

amministrazioni e normativa in materia di privacy GDPR 2016/679 e del d.lgs. 30 giugno 2003, n. 196 e ss.mm. ii.);

12. DI TRASMETTERE copia del presente atto all'OREF ai fini della acquisizione del parere di competenza ex art. 19, comma 8, della legge 448/2001, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, del D.P.C.M. 17.03.2020;

13. 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 unità di soggetti Asu inseriti nella presente programmazione 2021/2023;

14. DI DICHIARARE, con separata ed ulteriore unanime votazione, la presente immediatamente eseguibile ex art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. n.267/2000, al fine di assicurare una tempestiva approvazione del bilancio di previsione 2021/2023 di cui il presente provvedimento costituisce atto prodromico.

Misilmeri, 15.04.2021

Il Sindaco
F.to: dott. Rosario Rizzolo

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, 15.04.2021

Il Responsabile dell'Area 1
F.to: dott. Antonino Cutrona

VISTO 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, 19.04.2021

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: «Approvazione del programma triennale 2021/2023 dei fabbisogni del personale. Piano occupazionale 2021. Determinazione dotazione organica», 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. Antonino Cutrona, responsabile dell'area 1, in ordine alla regolarità tecnica;

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

Visto il parere del Collegio dei Revisori dei Conti reso ai sensi dell'art. 239, comma 1, lettera b), n. 6, del TUEL, reso in data 06.05.2021 giusta verbale n. 26/2021;

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

Delibera

Approvare la proposta di deliberazione, avente per oggetto: «Approvazione del programma triennale 2021/2023 dei fabbisogni del personale. Piano occupazionale 2021. Determinazione dotazione organica», 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 SINDACO

F.to:dott. Rosario Rizzolo

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to:sig.Pietro Carnesi

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

in data odierna perchè dichiarata immediatamente eseguibile

in data _____, decorsi dieci giorni dalla pubblicazione

Misilmeri, li 11.05.2021

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: dott.ssa Mariagiovanna Micalizzi

Per copia conforme all'originale per uso amministrativo
dalla residenza municipale, li 13.05.2021

IL SEGRETARIO GENERALE

**Affissa all'albo pretorio on line dal 13.05.2021 al 28.05.2021
nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015"
Defissa il 29.05.2021**

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 13.05.2021, senza opposizioni o reclami, nonché nella sezione "Pubblicazione L.r.11/2015".

Misilmeri, li

IL SEGRETARIO GENERALE