



COMUNE DI CASTELBUONO

CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

Tel. 0921.671013 - Fax 0921.671032

C.A.P. 90013 - Cod.fisc. 00310810825

www.comune.castelbuono.pa.it

info@comune.castelbuono.pa.it - comune.castelbuono@pec.it

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 159 del 15-09-2021 .

OGGETTO: Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e Piano annuale 2021, verifica delle eccedenze e dotazione organica.

L'anno **duemilaventuno**, addì **quindici** del mese di **settembre** alle ore **16:30** nella sala delle adunanze previa osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente legge, partecipano alla seduta odierna i componenti della Giunta Municipale.

All'appello risultano:

		Presenti/Assenti
Cicero Mario	Sindaco	Presente
Guarcello Dario	Assessore	Presente
Cusimano Anna Lisa	Assessore	Presente
MAZZOLA ANNAMARIA	Vice Sindaco	Presente
PRESTIANNI ANDREA	Assessore	Presente

Assume quindi la presidenza il **Sindaco, Mario Cicero** e verificato il numero legale dichiara aperta la seduta.

Partecipa con funzioni di assistenza giuridico-amministrativa e di verbalizzazione il Segretario Generale del Comune di Castelbuono **Dott.ssa DOMENICA FICANO**.

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482";
- l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68";
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che:

“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Considerato che il **D.L 4/2019** introduce due importanti novità. La prima riguarda le cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover. In pratica, quindi, sarà possibile procedere all'immediata sostituzione dei cessati, senza dover attendere (come finora accaduto) l'anno successivo. L'altra novità riguarda la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti cinque anni, e non più tre come prevedeva la precedente normativa;

Considerato che dal 31/12/2018 è tornato in vigore l'art. 3 del DL 90/2014 e pertanto le percentuali della capacità assunzionale è fissata per tutti gli Enti Locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente.

Considerato che nell'Ente a partire dall'anno 2016 si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nell'allegato "A" che segue, nella considerazione che il totale della capacità assunzionale risulta già decurtato della somma di € 57.308,25 relativo alla capacità assunzionale 2015/2016, in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità di cui all'art. 1 comma 424 L.190/2015) e di € 76.000,00.

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo come da verbale dei R.P.O All "A" e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai Responsabili di Posizione Organizzativa di riferimento, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali specifici di servizi essenziali quali quelli generali, educativi, sociali e di polizia municipale (art. 16 della L. n. 183/2011);
- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del D.L.n. 14/2017, convertito con modificazioni, nella L. n. 48/2017 per le assunzioni di polizia locale;
- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;
- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 nel quale si precisa che le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni e risultano ammissibili in quanto le assunzioni preventivate abbassano comunque il costo complessivo del personale rispetto al 2020;
- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazioni;
- dal comma 993 dell'art.1 Legge di Bilancio 2021 secondo il quale *“993. Per l'anno 2021, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia di COVID-19, la maggiore spesa di personale rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019 per contratti di lavoro subordinato a tempo determinato del personale della polizia locale dei comuni, delle unioni di comuni e delle città metropolitane, fermo restando il rispetto dell'equilibrio di bilancio, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie stabilite dall'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122.”*;
- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante *“Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla*

sostenibilità finanziaria”, nel quale si legge testualmente:

“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. “Omissis...”. 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 superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore. “Omissis...”;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell' Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Dato atto altresì, che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

Rilevato, inoltre, che in applicazione di quanto sopra, il tetto di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio

2011-2013, come chiarito tra gli altri nella [deliberazione della Sezione delle autonomie n.25/SEZAUT/2014/QMIG](#) (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG);

Preso atto, pertanto, che, secondo tale orientamento, “il comma 557-quater fissa quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell’art.3, comma 5-bis, del d.l. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013 che, per questo Ente è pari ad € 3.407.089,33;

Visto l’art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria;

Dato atto che:

- in data 08 maggio 2018 sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che, dunque, in precedenza l’ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l’atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell’art. 6-ter;

Vista la Delibera di Giunta Municipale n. 173 del 23/12/2019 con la quale è stata approvata la rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell’art.259 comma 6 del D.Lgs.vo 267/2000, con un numero di dipendenti pari a 139 posti di cui 99 a tempo pieno e 1 a tempo parziale a 24 ore e n. 39 a tempo parziale a 18 ore il cui costo teorico si attesta ad Euro 3.405.872,55 (costo riferito alla media del triennio 2011/2013 pari ad € 3.407.089,33) come da allegato ”D”;

Preso atto che nel 2021 n. 3 dipendenti di cat C1/C5 e n. 1 dipendente di Cat. B3/B6 saranno posti in quiescenza e che quindi i dipendenti saranno in totale n. 4 (80,15%);

Che a causa dei posti vacanti in dotazione organica, permanendo il fabbisogno organizzativo e le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati si ritiene opportuno ed urgente procedere all’assunzione di un istruttore di cat D e il passaggio a full-time di n. 3 dipendenti e precisamente 2 Cat. B3 e 1 di Cat. B1 per un importo complessivo e comprensivo di oneri per l’anno 2021 di € 13.345,89 derivanti dalle relazioni presentate dai Responsabili di P.O. e avallate dal Segretario Generale e A.C.;

Atteso che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di

programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

Accertato che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere da aprile 2020 giusto Decreto ID.P.C.M 17/3/2020, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

Verificato che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art.3 il Comune di Castelbuono rientra nella lett.... ;
- ai sensi dell'art.4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Castelbuono è il 26,90% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art.5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021 del Comune di Castelbuono è del 21,00% ;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Castelbuono è del 30,9% Anno 2019 (ultimo consuntivo approvato);

Considerato che il Comune di Castelbuono in base ai calcoli effettuati dall'Ufficio Finanziario, presenta un rapporto spesa del personale/entrate correnti al netto del FCDE pari al 41,99 % come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato "Capacità assunzionale" Anno 2019 (ultimo rendiconto approvato);

Preso atto che la spesa di personale:

- è superiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 comma 1(41,99);
- è superiore alla Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021 di cui all'art.5 (21,00 %);
- è superiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 (30,90 %);

Verificato che:

- i resti assunzionali utilizzabili (periodo 2019-2021) sono pari ad euro € 329.443,68 al netto di € 57.308,25 resti assunzionali 2015-2016 riservato all'utilizzo del personale area vasta;

Dato atto che, sulla scorta delle considerazioni che precedono, i resti assunzionali utilizzabili sono derivanti dai cessati nell'anno precedente e relativi al seguente quinquennio:

- Anno 2021: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2020. (€ 66.220,70)
- Anno 2020: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2019. (€ 143.307,90);
- Anno 2019: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2018.(€ 119.715,06)

- la capacità assunzionale massima per il Comune di Castelbuono nell'anno 2021 è pari ad euro 329.443,68 ;

Preso atto, inoltre, che il comune di Castelbuono utilizzerà dalle capacità assunzionali avendo un rapporto tra spesa del personale –entrate correnti pari al 41,99 % solo una quota parte pari al 30% della disponibilità e ciò al fine di operare il rientro dalla spesa prevista dall'art. 6 del D.P.C.M. Del 17/3/2020 (vedi C.d.C Reg. Sicilia n. 61//2021/PAR);

Preso atto che dal preconsuntivo 2020 si rileva una spesa del personale comprensiva di oneri pari ad € 2.873.822,06 operando un risparmio di spesa rispetto al 2019 di € 2.63.297,78;

Preso atto che la presuntiva spesa di personale per l'anno 2021 risulta essere pari ad € 2.885.554,20 che incrementata dai resti assunzionali anno 2021 risulterà pari a Consuntivo a presunti € 2.910.551,20 determinando ancora uno scarto rispetto al 2019 di € 89.311,05 che dovrà trovare rientro entro il 2024, secondo quanto disposto dall'art. 6 comma 2 D,P.C.M. 17/3/2020 secondo un piano quadriennale (C.d.C Reg. Sicilia n. 61//2021/PAR);

Preso atto che entro il 2024 verranno posti in quescienza n. 9 dipendenti comunali con un risparmio economico complessivo pari ad € 281.863,65;

Preso atto, dei nuovi indirizzi dettati dall'Amministrazione in relazione agli obiettivi perseguiti dalla stessa, e della necessità di procedere alla redazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2021 – 2023 secondo gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione;

Visto l'art. 1, comma 424 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che così recita: *“Le regioni e gli enti e locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermirestando i vincoli delpatto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile e' comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56.*

Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”.

Dato atto come sopra rilevato che i resti assunzionali 2015 e 2016 accantonati ammontano ad € 57.308,25;

Accertato, ai sensi dell' art. 3 comma 5 del D. L 24/6/2014 n 90, convertito con L.

114/2014, che per gli anni 2019, 2020 e 2021 la facoltà di assumere resta fissata nella misura del 100% della spesa del personale cessato, rispettivamente, nel 2018, 2019 e 2020 con i limiti imposti dal D.P.C.M. 17/4/2020 per cui questo Ente procederà all'utilizzo del 30 % delle somme così individuate;

Considerato la necessità amministrativa di assicurare una figura di Istruttore Direttivo che abbia anche una buona conoscenza informatica nell'ambito del percorso ormai inderogabile, di transizione al digitale attraverso lo sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini e che abbia buone conoscenze giuridiche e finanziarie afferente l'Ente Comunale e che possa anche assumere eventualmente anche il ruolo di vicesegretario;

Ritenuto opportuno, in considerazione della carenza di personale, procedere alla seguente programmazione occupazionale per il periodo 2021/2023:

ANNO 2021:

- N.1 Assunzione Cat. D a full-time
- N.1 Trasformazione rapporto di lavoro a full-time cat B3 da 24 a 36
- N.1 Trasformazione rapporto di lavoro a full-time cat B3 da 30 a 36
- N.1 Trasformazione rapporto di lavoro a full-time cat B1 da 30 a 36

ANNO 2022 non si prevedono assunzioni

ANNO 2023 non si prevedono assunzioni

Dato atto che la spesa relativa alle nuove assunzioni risulta comunque finanziata nell'ultimo bilancio 2021/2023 in competenza 2021 e che pertanto può essere autorizzata a far data dal 01/10/2021 nella considerazione che il Bilancio non risulta ancora approvato in C.C. E non risulta approvato il Consolidato 2019;

Rilevato che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2021-2023, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa giusto verbale del 20/04/2021 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

Considerato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, come stabilito dall'art.91, u.c., del D.Lgs. 267/2000

Dato atto che il Comune di Castelbuono

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato

- dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- che la spesa media del personale è attestata per il triennio 2011/2013 ad € 3.407.089,33 come risulta dal seguente prospetto:

SPESA 2011	SPESA 2012	SPESA 2013	SPESA MEDIA TRIENNIO
€ 3.545.651,00	€ 3.406.757,00	€ 3.268.860,00	€ 3.407.089,33

- che la spesa del personale attestata al 31/12/2020 è pari ad euro 2.838793,62
- che l'Ente per comprovate esigenze organizzative e strutturali nonché di raggiungimento di obiettivi amministrativi intende procedere ad integrare l'orario di lavoro di alcuni dipendenti comunali assunti a tempo indeterminato e part-time a 18 e 24 ore per un massimo di sei ore lavorative senza che per tale motivo si determini nuova assunzione per un importo complessivo di € 11.320,00;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2021-2023 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 con delibera di giunta comunale n.69 del 21/04/2021;
- ha approvato il Piano della performance per il triennio 2020-2022 con delibera di G.C. n.30 del 19/09/2020 ed è in fase di definizione il Piano della performance per il triennio 2021-2023;
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

Dato atto che:

- Il Comune ha rispettato per l'anno 2020 il vincolo del pareggio di bilancio;
- Il Comune ha rispettato i vincoli relativi al contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss. , legge 296/2006 e se ne prevede il rispetto anche conteggiando le nuove assunzioni;
- È stato approvato con Delibera della C.C. n.41 del 20/11/2020 il conto consuntivo 2019;

Considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio 2021/2023 negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni

previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Accertata la compatibilità della relativa spesa con il bilancio dell'Ente, così come proposto dall'Area Finanziaria nei documenti allegati;

VISTI:

- il D.Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs. n.126/2014;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento comunale di contabilità;
- il Regolamento comunale sui controlli interni;
- il Decreto Sindacale n. 45 del 31/12/2019 con il quale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dall'art.50, comma 10 e 109 comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, nonché del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni-Enti Locali, sono stati individuati i Responsabili di P.O.

Visto il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

Acquisito il parere del Revisore dei conti;

PROPONE

1. di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di dare atto che il Comune di Castelbuono non rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 41,99% come dimostrato dai conteggi effettuati dal servizio finanziario per cui si procederà in tempi brevi al Piano di rientro e che tale indice è :
 - superiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 (26,90 %);
 - superiore alla Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2021 di cui all'art.5 (21,00 %);
 - superiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 (30,90 %);
3. che il gap da ripianare risulta pari ad € 89.311,05 e che lo stesso dovrà essere ripianato entro il 2024;
4. di dare atto che il risparmio di spesa dei pensionamenti in quiescenza al 2024 sarà pari a € 281.863,65;
5. di approvare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2021/2023, nel modo seguente:

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2021

	N. POSTI DA RICOPRIRE A TEMPO PIENO	COSTO ANNO 2021	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO CAT. D	1	8510,29	CONCORSO PUBBLICO	Resti assunzionali 2019/2020 Bilancio comunale
Trasformazione rapporto di lavoro a full-time : cat B3 da 24 a 36 cat B3 da 30 a 36 cat B1 da 30 a 36	3	4835,6	Mediante trasformazione da P.T a F.T	Resti assunzionali 2019/2020 Bilancio comunale
TOTALE COMPLESSIVO	4			

6. Di dare atto che la capacità assunzionale nell'anno 2021 al netto delle capacità assunzionale 2015 e 2016 e quota utilizzata nel 2020 risulta essere di € 329.443,48;

7. Di dare atto che:

- a) le assunzioni di cui sopra rientrano nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, utilizzando solo il 30% della quota disponibile;
- b) rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 - 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006 ("allegato B");

8. Di procedere alla integrazione oraria di n 7 dipendenti per un importo complessivo di € 11.320,08 per l'anno 2021 senza che ciò determini nuova assunzione;

9. Di dare atto che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale come da attestazione dei R.P.O.;

10. Di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa, che concessione di contributi per assunzione previste da disposizioni di legge;

11. Di incaricare il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

12. Di incaricare il Segretario Generale dell'adempimento degli atti relativi alla integrazione oraria secondo i criteri individuati nella delibera di G.M. n. 40/2020;

13. Di dare mandato al Segretario Generale, ad intervenuta variazione di bilancio per reperimento delle risorse finanziarie necessarie e prima dell'approvazione del piano di rientro ex art.6 DPCM 17/03/2020, di procedere all'integrazione del presente atto con

l'introduzione delle figure finanziate a seguito dell'attuazione dell'art.1 comma 797 e ss. finanziaria 2021 e implemento del settore tecnico con una categoria C geometra in vista dell'attuazione delle norme del PNRR relativo alla parte di competenza;

14. Di inviare la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

15. Di dare atto che il responsabile del procedimento è da individuare nella Signora Sferrino Vincenza

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

F.to VINCENZA SFERRINO

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

PARERE INTERNO DI CONFORMITÀ

Il responsabile del Ufficio proponente dichiara ai sensi dell'art. 53 L. 142/90 recepita dalla L.R. 48/91 parere di Regolarità Tecnica **Favorevole** alla presente proposta

Data, 03-08-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

F.to Dott.ssa DOMENICA FICANO

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

PARERE INTERNO DI CONFORMITÀ

Il responsabile del Servizio Ragioneria dichiara ai sensi dell'art.53 L. 142/90 recepita dalla L.R. 48/91 parere di Regolarità contabile **Favorevole** alla presente proposta

Si esprime parere favorevole nel presupposto che l'attuazione del piano rimane subordinato al rispetto delle prescrizioni dell'art. 9 del D.L. 113/2016, all'approvazione del piano della performance 2021/2023, al permanere degli equilibri di bilancio nonché all'approvazione del piano di rientro di cui all'art. 6 comma2 DPCM 17/3/2020

Data, 03-08-2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO RAGIONERIA

F.to Dott.ssa Provvidenza Capuana

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la superiore proposta redatta conformemente alle disposizioni di legge richiamate e predisposta dal Responsabile del procedimento;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione in quanto conforme agli indirizzi di questa Amministrazione Comunale;

Visto il combinato disposto degli artt. 42 e 48 del TUEL di cui al D.Lgs. 18/8/2000 n. 267;

Preso atto che sono stati acquisiti il parere di regolarità tecnica da parte del Responsabile del Settore interessato ed il parere di regolarità contabile da parte del Responsabile del Settore Economico Finanziario, previsti dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n. 30;

Visto inoltre il vigente Statuto Comunale;

Con voti unanimi resi nelle forme di legge da parte dei componenti presenti e votanti;

DELIBERA

di approvare e far propria la su estesa proposta di deliberazione che qui si intende integralmente riportata avente per oggetto: Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 e Piano annuale 2021, verifica delle eccedenze e dotazione organica.

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.to Mario Cicero

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce
il
documento cartaceo e la firma autografa)

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Dario Guarcello

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce
il
documento cartaceo e la firma autografa)

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa DOMENICA FICANO

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del
D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce
il
documento cartaceo e la firma autografa)

Della su estesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi

L'ADDETTO ALL'ALBO PRETORIO
