

N. 54/ Prot.		Rep. n° 198
Area SECONDA		del 07/10/2021
Data 30/09/2021		

# COMUNE DI CAPACI

*Città Metropolitana di Palermo*

*Originale di deliberazione della*

*Giunta Municipale*

N° <u>186</u> del Reg. Data <u>11/10/2021</u>	<b>OGGETTO</b>	Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano assunzionale 2021 - Modifica.
Parte Riservata all'Area II  Bilancio _____  ATTO n. _____ Missione _____ Programma _____ Titolo _____ Macro aggregato _____ Capitolo _____	<b>NOTE</b>	

L'anno duemila ventuno il giorno Undici del mese di Ottobre alle ore 11.00 nella sala delle adunanze del Comune di Capaci, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

Pres. Ass.

- 1) **Presidente Pietro Puccio**
- 2) **Componente Girolamo Billante**
- 3) **Componente Rita Di Maggio**
- 4) **Componente Letizia Rita Guercio**
- 5) **Componente Maria Giambona**
- 6) **Componente Aldo Sollami**

X	
X	
X	
X	
X	
X	

Presiede il Sindaco Pietro Puccio e partecipa il Segretario Generale Dr. Cristoforo Ricupati.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sulla seguente proposta

Il Responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della l.r. 30/4/1991 n°10, ai sensi dell'art. 2 della medesima legge, su disposizione dell'Amministrazione Comunale, propone l'adozione della presente proposta di deliberazione avente ad oggetto: **"Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano assunzionale 2021 - Modifica"**

**RICHIAMATA** la propria deliberazione n. 97 del 24/05/2021 con la quale venne approvato il Piano programma di fabbisogno del personale anni 2021/2023

**CHE** a seguito della Legge Finanziaria 2021 – Legge 30 Dicembre 2020, n. 178, comma 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” questa Amministrazione ha assunto a tempo determinato per mesi tre n. 3 agenti di P.M. rimedio necessario per ampliare durante i mesi estivi la copertura di servizi e compiti istituzionali anche in fascia oraria serale e notturna, diversamente non gestibili per il controllo e la sicurezza dei cittadini in area urbana e nel lungomare, in piena pandemia da COVID19;

**RILEVATO** che tale assunzione, anche se 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, doveva essere inserita nel Piano Triennale del Fabbisogno 2021/2023 e che per le sopravvenute motivazioni predette è stata fatta e che si intende regolarizzare;

**RILEVATO**, altresì, che è intendimento dell'Amministrazione Comunale, procedere alla stabilizzazione di n. 9 dipendenti del bacino ASU in servizio presso il Comune di Capaci, che ha assunto l'obbligo delle coperture assicurative, responsabilità civile contro terzi e I.N.A.I.L.,

**DATO ATTO**, altresì, che nell'ottica del definitivo superamento del fenomeno del precariato in Sicilia, con D.D.G. n. 1126 del 02.05.2019, è stato decretato di inserire i soggetti in servizio presso il Comune di Capaci, provenienti da Almaviva Concat S.p.a., nell'elenco regionale previsto dall'art. 4, comma 8, del decreto legge 31.08.2013 n. 101, convertito dalla legge 30.10.2013, n. 125, come recepito dall'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014”;

**DATO ATTO**, pertanto, che la spesa che per la stabilizzazione di n. 9 unità lavorative, assorbe una spesa pari ad € 108.204,42;

**CHE** il contributo della regione per ogni dipendente ammonta ad €. 7.115,16 per un importo totale di €. 64.036,44;

**DATO ATTO** che con deliberazione n. 176 del 23.09.2021 è stata rideterminata la pianta organica dell'Ente;

**PRESO ATTO** del Decreto Ministeriale 17 marzo 2020 “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.108 del 27 aprile 2020, finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui al suddetto art. 33, comma 2, del Decreto Crescita, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni chesi collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**RILEVATO** che le disposizioni del DM 17 marzo 2020 e quelle conseguenti in materia di trattamento economico accessorio contenute all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;

**PRESO ATTO** della Circolare del Ministro per la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno sottoscritta in data 08/06/2020, che fornisce indicazioni sulle modalità di applicazione e di calcolo del rapporto tra spese di personale / entrate correnti, in relazione al D.M. attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34/2019;

**PRESO ATTO** dell'art. 33, comma 2 del cosiddetto "Decreto Crescita", D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, recante: *"Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 ..."* come modificato dal comma 853, art. 1 della Legge 27 dicembre 2019, n. 160 e dalla legge 28 febbraio 2020, n. 8, di conversione del decreto legge 30 dicembre 2019, n. 162 (c.d. Milleproroghe), che ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali;

**EVIDENZIATO** che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo in determinato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

**RILEVATO**, preliminarmente che nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- Spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";
- Entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

**DATO ATTO** che questo Ente rientra nella fascia demografica f) relativa ai comuni da 10.000 a 59.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,00%;

**RICHIAMATE** le seguenti deliberazioni:

- del Consiglio Comunale n 11 del 11.03.2019 di approvazione del rendiconto della gestione 2017;
- del Consiglio Comunale n 63 del 11.11.2019 di approvazione del rendiconto della gestione 2018;
- del Consiglio Comunale n 60 del 05.08.2020 di approvazione del rendiconto della gestione 2019;
- del Consiglio Comunale n 58 del 04.09.2019 di approvazione del Bilancio di Previsione 2019/2021;

**RILEVATO** che dalle citate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente procedimento, emerge quanto segue:

*Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2017/2019*

	<b>ANNO 2017</b>	<b>ANNO 2018</b>	<b>ANNO 2019</b>	<b>MEDIA</b>
<b>TITOLO 1</b>	3.947.889,50	4.458.109,45	4.820.459,34	<b>4.408.819,43</b>
<b>TITOLO 2</b>	1.829.666,90	2.659.419,45	3.200.621,48	<b>2.563.235,94</b>
<b>TITOLO 3</b>	1.420.386,99	1.309.336,00	1.412.781,10	<b>1.380.834,70</b>
<b>TOTALE</b>	7.197.943,39	8.426.864,90	9.433.861,92	<b>8.352.890,07</b>

<i>Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione 2019</i>	<b>1.303.968,89</b>
<i>Media delle entrate correnti nel triennio 2017/2019 al netto FCDE</i>	<b>7.048.921,18</b>
<i>Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2019</i>	<b>2.715.309,72</b>

Rapporto tra Spesa per tutto il personale (2019): € 2.715.309,72 = 38,52%  
Media entrate correnti (2017/2019): € 7.048.921,18

**ACCERTATO** che dal prospetto sopra esposto si evince che la percentuale è del 38,52% per cui il Comune di Capaci rientra nella ipotesi di cui alla tabella 3) prevista dall'art. 6 del DM del 17 marzo 2020 a cui corrisponde un tasso soglia del 31%;

**EVIDENZIATO** pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra tra gli enti virtuosi ma ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del citato D.P.C.M., può adottare 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%, dando atto (comma 2) che a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'Art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica pari al 31%, applicano un turnover pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**ACCERTATO** che:

- nell'anno 2021 la cessazione di n 1 unità lavorativa nel corso dell'anno n 1 B6 ammonta a un risparmio di € 30.310,20;
- il programma delle assunzioni previsto dalla nuova proposta di fabbisogno di personale comporta per il periodo 2021-2023 comporta una spesa complessiva nel triennio di € 144.443,63;
- nell'anno 2022 cesseranno dal servizio dal servizio n. 2 unità lavorativa di categoria B6 ed n. 1 categoria A1 con un risparmio annuo di € 46.653,66;

- nell'anno 2023 cesseranno dal servizio tre unità lavorative di cui una di categoria B6, una B7 e una A4 con un risparmio annuo di € 88.173,77
- nell'anno 2024 cesseranno dal servizio due unità lavorative di categoria C4 con un risparmio annuo di € 64.652,22 ;
- nell'anno 2025 cesseranno dal servizio due unità lavorative di cui una categoria D4 e una categoria C4 con un risparmio annuo di € 72.585,97;

**PER QUANTO** in precedenza esposto il piano di rientro al tasso soglia del 31% previsto da DM 17 marzo 2020 avverrà entro la fine del 2021 e verrà mantenuto fino al 2025 come presuntivamente previsto dal prospetto che segue:

	ANNO 2021	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del Personale	2.738.131,95	2.736.865,55	2.727.162,83	2.662.510,61	2.589.924,64
Media entrate correnti al netto del FCDE	9.051.000,00	9.051.000,00	9.051.000,00	8.750.000,00	8.550.000,00
<b>Rapporto %</b>	30,25	30,24	30,13	30,43	30,29

**DATO ATTO** che:

- con delibera di G.M. n. 12 del 28.01.2021 è stata approvata dalla Giunta Municipale la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., con la quale si dà atto che nel Comune di Capaci non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria;
- con delibera di G.M. n. 10 del 21.01.2021 è stata approvata dalla Giunta Municipale il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- è stato rispettato il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- che sono state acquisite le note attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

**RICHIAMATO** il concetto di fabbisogno quale diretto rinvio all'analisi e rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo - al momento possibile attraverso analisi predittive sulle cessazioni di personale e di sviluppo dei servizi ma che in futuro potranno essere basate anche su fabbisogni standard a livello territoriale - sia sotto il profilo qualitativo riferito ai profili e alle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni dell'Ente

**ATTESO** che l'art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI), superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica, introduce il piano del fabbisogno effettivo del personale coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, in questo senso, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP;

**DATO ATTO** che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'amministrazione deve indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001,

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;

**CONSIDERATO** che ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *“Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*;

**RICORDATO:**

- l'art. 14, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, che prevede che *“le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over”*;
- l'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2015, n. 125, che dispone *“... è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente”*;
- l'art. 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, relativo alla modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, ed in particolare la lettera b) del comma 1 dello stesso D.L. 4/2019 a mente del quale:
- i residui di cui all'art. 4 co. 3 D.L. n. 78/2015 di cui sopra si riferiscono al quinquennio precedente;
- *“Per il triennio 2020-2022, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il turnover”*;

**RICHIAMATA** la Legge 19 giugno 2019, n. 56, rubricata con il titolo "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" con cui si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA, in particolare si richiama l'art. 3:

- comma 2, che dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
  - a. digitalizzazione;
  - b. razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
  - c. qualità dei servizi pubblici;
  - d. gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
  - e. contrattualistica pubblica;
  - f. controllo di gestione e attività ispettiva;
  - g. contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si precisa che sebbene detto comma sia riferito alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per effetto del successivo art. 6, è una norma di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento e in tal senso gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della legge.

- comma 8 che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- Comma 9, lettera b), numero 2), che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 sostituendo le parole «decorsi due mesi» con le seguenti «decorsi quarantacinque giorni»

- Comma 9 lettera c), numero 1) che apporta modifiche al comma 1 dell'art. 39 del D.Lgs 165/2001 sostituendo le parole «Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di *handicap* ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68» sono sostituite dalle seguenti: «Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407»;

**RICHIAMATE** le precedenti Deliberazioni:

- n. 197 del 29/11/2019 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2019/2021
- n. 207 del 26/11/2020 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2020/2022;
- n. 97 del 24/05/2021 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2021/2023;

**RITENUTO** necessario, a seguito dei collocamenti a riposo, procedere sulla base delle necessità sopraesposte, alla modifica del programma triennale del fabbisogno del personale anni 2021/2023, approvato con delibera di G.M. n. 97 del 24/05/2021;

**DATO ATTO** che la spesa media del triennio 2011/2013, risulta essere pari ad € 3.449.320,12 che, come noto alla luce del D.lgs. n. 75/2017, corrisponde alla monetizzazione della superata concezione di dotazione organica, limite oltre il quale il Comune di Capaci non può assumere;

**CONSIDERATO**, altresì, che la spesa di personale impegnata dal Comune di Capaci nell'anno 2020 ammonta ad € 2.735.952,56 – e che, per l'effetto, viene rispettato il dirimente vincolo finanziario previsto dall'art. 1, comma 557- quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;

**VERIFICATO** che nell'anno 2021, presso questo Ente si verificherà n. 1 cessazione di personale a tempo indeterminato categoria "B6" - per un risparmio di € 30.310,20 annui;

**CONSIDERATO**, altresì, che questa Amministrazione vuole procedere, al fine di valorizzare le professionalità interne, ad attivare, nei limiti consentiti, procedure selettive per la progressione tra aree riservate al personale di ruolo, per titoli e prova pratica, ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 22, comma 15, D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75;

**RICHIAMATA**, pertanto, la surriferita disposizione legislativa come modificata dall'art. 1, comma 1 *ter*, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162 (Decreto Milleproroghe) che, testualmente, dispone: "Per il triennio **2020-2022**, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il **30 per cento** di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'articolo 52 del decreto legislativo n. 165 del 2001. Tali procedure selettive prevedono prove volte ad accertare la capacità dei candidati di utilizzare e applicare nozioni teoriche per la soluzione di problemi specifici e casi concreti. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni, l'attività svolta e i risultati conseguiti, nonché l'eventuale

superamento di precedenti procedure selettive, costituiscono titoli rilevanti ai fini dell'attribuzione dei posti riservati per l'accesso all'area superiore”;

**CONSIDERATO** che i profili interessati dalla citata procedura delle cd. “progressioni verticali”, dopo una accurata disamina della funzionalità degli uffici, risultano essere:

**PROGRESSIONI VERTICALI: n. 5**

- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operaio specializzato/elettricista” – part – time 35 ore;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Esecutore tecnico” – part – time 35 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo “Istruttore Contabile” – part – time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo “Istruttore Amministrativo” – part – time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. D, profilo “Istruttore Direttivo Legale” – full – time;

**DATO ATTO** che il previsto limite del 20% delle nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria deve intendersi superato stante l'assenza di espressa previsione di nuove assunzioni da parte del Comune di Capaci con le procedure cd. “ordinarie”, in disparte il fatto che, ovviamente, i n. 5 posti oggetto di progressione verticale incideranno sulla capacità assunzionale ordinaria erodendola per una quota parte pari alla differenza tra la posizione economica ricoperta dal dipendente e l'eventuale posizione economica della categoria immediatamente superiore;

**CONSIDERATO** che:

- le progressioni verticali consentite dal D. Lgs n. 75/2017 consumano gli spazi assunzionali;
- a differenza delle progressioni di carriera “ordinarie”, di cui all'articolo 52, comma 1-bis, l'articolo 22, comma 15, del D. Lgs n. 75/2017 non prevede la riserva di posti in concorsi pubblici, ma procedure selettive interamente riservate ai dipendenti interni;
- per accedere alla categoria superiore mediante la progressione verticale, i dipendenti interni dovranno disporre del titolo di studio utile per l'accesso dall'esterno (pertanto, a titolo meramente esemplificativo, un dipendente di categoria C non potrà accedere alla categoria D se privo di laurea);
- la riserva è rivolta solo a personale “di ruolo”, che, quindi, conduce con l'ente interessato un rapporto di lavoro a tempo indeterminato;
- la legge regionale n. 2/2019, art. 22 ha definitivamente chiarito quale interpretazione autentica che le procedure *de quibus* sono interamente riservate al personale interno;

**DATO ATTO** che per le sovraesposte procedure la maggior spesa totale da affrontare da questo Ente è pari ad **€. 6.763,54** come meglio appresso specificato:

- n. 2 Cat. B= **€. 1.892,14** (differenza tra Categoria A e B – part – time 35 ore - pari ad € 946,07 x 2);
- n. 2 Cat. C= **€. 3.080,00** (differenza tra Categoria B e C – part – time 24 ore - pari ad € 1.540,00 x 2);
- n. 1 Cat. D= **€. 1.791,40** (differenza tra Categoria C e D – Full - Time);

**CHE** relativamente al personale che transiterà in Cat. B il costo è pari a zero in quanto il personale di Cat. A dell'Ente ha P.E. 4 e/o 5, per cui la retribuzione sarebbe mantenuta anche in B, la cui retribuzione è inferiore e che la progressione C – D risulterebbe costare effettivamente €. 725,65, per cui la maggiore spesa da affrontare per l'Ente è pari ad €. 2.354,35;

**RISCONTRATO**, pertanto, che la maggiore spesa, di cui al precedente paragrafo, relativa alle procedure di progressione verticale, non incide né sul tetto di spesa massimo di cui alla media del triennio 2011/2013, né sulla capacità assunzionale, avendo entrambe capacità finanziaria contenitiva di gran lunga superiore;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. 16 del 06/10/2021, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 con cui si attesta che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di



riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

**RITENUTO** pertanto, per le susesposte motivazioni, di approvare in forma definitiva il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 ed il Piano assunzionale 2021;

#### **PRESO ATTO:**

- del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- della L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- della L.R. 5/2014 (legge di stabilità regionale 2014) e la L.R. 3/2016 (Legge finanziaria regionale 2016);
- del D.L. 24 giugno 2014, n.90 ed il successivo D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- del D. Lgs 25/05/2017 n° 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- della L.R. 30/12/2016 n° 27 recante norme in materia di superamento del precariato in Sicilia;
- dell'art. 33 del Decreto Legge 34/2019 convertito in legge 58/19 il quale prevede che non sia più obbligatoria l'espletamento della mobilità volontaria prima di procedere all'approvazione del bando dei concorsi pubblici;
- del citato art. 33 nella parte in cui è previsto un decreto ministeriale attuativo che fissa dei valori sogli percentuali differenziati per fascia demografica, allo stato non ancora emanato;
- dell'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- dello Statuto Comunale;
- del Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

#### **PROPONE**

**DI MODIFICARE** il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2021/2023 (PTFP 2021), approvato con delibera di G.M. G.M. n. 97 del 24/05/2021, elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "B6") il quale risultando coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

#### **ANNO 2021**

#### **NUOVE ASSUNZIONI:**

**Stabilizzazione per n° 9 posti di Cat. "B"** per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 9 "Esecutore amministrativo" - da reclutare mediante procedure interamente riservata all'interno al personale, proveniente da Almaviva Concat S.p.a., ed inserito nell'elenco regionale previsto dall'art. 4, comma 8, del decreto legge 31.08.2013 n. 101, convertito dalla legge 30.10.2013, n. 125, come recepito dall'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014;

### **MOBILITA'**

n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – full– time 36 ore;

### **PROGRESSIONI VERTICALI: n. 3**

n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore Direttivo Legale"- full time;  
n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/elettricista" – part time 35 ore;  
n. 1 posto, Cat. B, profilo "Esecutore tecnico" – part time 35 ore;

### **ASSUNZIONE, CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: n. 3**

n. 3 posti, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale - stagionali." – full– time 36 ore – mesi tre;

per memoria ai sensi della Legge Finanziaria 2021 – Legge 30 Dicembre 2020, n. 178, comma 993, trattandosi di contratti in fase di scadenza all'8/11/2021

## **ANNO 2022**

### **NUOVE ASSUNZIONI:**

n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;  
n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 24 ore;

### **MOBILITA'**

n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Amministrativo" - part – time 24 ore;

### **PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2**

n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Amministrativo" – part time 24 ore;  
n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Contabile" – part time 24 ore;

## **ANNO 2023**

### **NUOVE ASSUNZIONI:**

n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;  
n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 24 ore;

**DI DARE ATTO** che le procedure per l'anno 2021 saranno attivate dopo la modifica del presente atto, nel mese di dicembre, per cui il costo totale del 2021 per la stabilizzazione dei nove dipendenti di Cat. B (3.680,66) l'assunzione di un agente di P.M. in mobilità (1.695,) e le n. 3 progressioni verticali, di cui 2 dalla Cat. A alla Cat B (0,00) e 1 dalla Cat. C alla Cat. D ( € . 61,00) ammonta ad €. 5.616,66 mentre il risparmio per il pensionamento della dipendente di Cat. B7 avvenuto in data 01.08.2021 ammonta ad €. 8.341,29;

**DI DARE ATTO** che a seguito della Legge Finanziaria 2021 – Legge 30 Dicembre 2020, n. 178, comma 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”, l'assunzione di n. 3 agenti di P.M. con contratto a tempo determinato per mesi tre, non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie,

**DI DARE ATTO** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente;

**DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 L.R. 44/1991.

Il Responsabile del procedimento

**Rag. Marina Lauricella**



Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Capaci, lì **30/09/2021**



Il Responsabile del procedimento  
**Rag. Francesco Paolo Di Maggio**

Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.

Capaci, lì **30/09/2021**



Il Responsabile del procedimento  
**Rag. Francesco Paolo Di Maggio**

## LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione corredata dai pareri resi favorevoli dai Responsabili di Area e dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Con la seguente votazione UNANIME espressa per alzata di mano oppure mediante schede segrete

### DELIBERA

**DI MODIFICARE** il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2021/2023 (PTFP 2021), approvato con delibera di G.M. G.M. n. 97 del 24/05/2021, elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "B6") il quale risultando coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

**ANNO 2021**

#### NUOVE ASSUNZIONI:

**Stabilizzazione per n° 9 posti di Cat. "B"** per titoli e prova pratica, a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali – profili professionali: n. 9 "Esecutore amministrativo" - da reclutare mediante procedure interamente riservata all'interno al personale, proveniente da Almaviva Concat S.p.a., ed inserito nell'elenco regionale previsto dall'art. 4, comma 8, del decreto legge 31.08.2013 n. 101, convertito dalla legge 30.10.2013, n. 125, come recepito dall'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014;

#### MOBILITA'

n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – full-time 36 ore;

#### PROGRESSIONI VERTICALI: n. 3

n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore Direttivo Legale"- full time;

n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operaio specializzato/elettricista" – part time 35 ore;

n. 1 posto, Cat. B, profilo "Esecutore tecnico" – part time 35 ore;

#### ASSUNZIONE, CON RAPPORTO DI LAVORO A TEMPO DETERMINATO: n. 3

n. 3 posti, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale - stagionali." – full-time 36 ore – mesi tre;

per memoria ai sensi della Legge Finanziaria 2021 – Legge 30 Dicembre 2020, n. 178, comma 993, trattandosi di contratti in fase di scadenza all'8/11/2021

## ANNO 2022

### NUOVE ASSUNZIONI:

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 24 ore;

### MOBILITA'

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Amministrativo" - part – time 24 ore;

### PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Amministrativo" – part time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Contabile" – part time 24 ore;

## ANNO 2023

### NUOVE ASSUNZIONI:

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 24 ore;

**DI DARE ATTO** che le procedure per l'anno 2021 saranno attivate dopo la modifica del presente atto, nel mese di dicembre, per cui il costo totale del 2021 per la stabilizzazione dei nove dipendenti di Cat. B (3.680,66) l'assunzione di un agente di P.M. in mobilità (1.695, ) e le n. 3 progressioni verticali, di cui 2 dalla Cat. A alla Cat B (0,00) e 1 dalla Cat. C alla Cat. D ( €. 61,00) ammonta ad €. 5.616,66 mentre il risparmio per il pensionamento della dipendente di Cat. B7 avvenuto in data 01.08.2021 ammonta ad €. 8.341,29;

**DI DARE ATTO che** a seguito della Legge Finanziaria 2021 – Legge 30 Dicembre 2020, n. 178, comma 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", l'assunzione di n. 3 agenti di P.M. con contratto a tempo determinato per mesi tre , non si computa ai fini delle limitazioni finanziarie,

**DI DARE ATTO** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente;

e con successiva votazione

## **DELIBERA**

**Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/1991.



# COMUNE DI CAPACI

Provincia di Palermo

*Il Collegio dei Revisori*

## VERBALE N. 16/2021

Il giorno 6 del mese di ottobre dell'anno 2021 alle ore 15,30 presso i locali dell'ente, a seguito di convocazione del Presidente, in continuazione di seduta, si è riunito il Collegio dei Revisori nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 22.06.2021 dichiarata immediatamente esecutiva.

Sono presenti:

Dott. Domenico Meli	Presidente
Dott. Giuseppe Barretta	Componente
Dott. Pino Raia	Componente

### IL COLLEGIO

Il Collegio riceve a mezzo PEC del 4/10/2021 la proposta di deliberazione della Giunta Municipale n. 54 del 30.09.2021 recante il seguente oggetto:

**Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano assunzionale 2021 - Modifica.**

RICHIAMATA la propria deliberazione n. 97 del 24/05/2021 con la quale venne approvato il Piano programma di fabbisogno del personale anni 2021/2023;

Dato atto che nel corso degli anni dal 2021 al 2025 andranno in pensione diverse figure professionali come indicato nelle premesse della proposta di deliberazione con la specifica dei risparmi annui che saranno conseguiti;

DATO ATTO che:

- a. con delibera di G.M. n. 12 del 28.01.2021 è stata approvata dalla Giunta Municipale la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., con la quale si dà atto che nel Comune di Capaci non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria;
- b. con delibera di G.M. n. 10 del 21.01.2021 è stato approvato dalla Giunta Municipale il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;

- c. è stato rispettato il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- d. l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- e. è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- f. che sono state acquisite le note attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la nota di lettura dell'ANCI del 24 settembre 2020: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni";

Considerato che in base alla predetta nota di lettura il Comune di Capaci per la fascia demografica di appartenenza rientra nella fascia f) con un valore soglia del 31,0%;

Visto il prospetto inserito nella proposta di deliberazione secondo il quale il piano di rientro al tasso soglia del 31% previsto da DM 17 marzo 2020 avverrà entro la fine del 2021 e verrà mantenuto fino al 2025 come presuntivamente previsto;

Visti i pareri favorevoli, resi in data 30/09/2021 di regolarità tecnica e di regolarità contabile;

Visto il Regolamento di contabilità;

Visto il TUEL

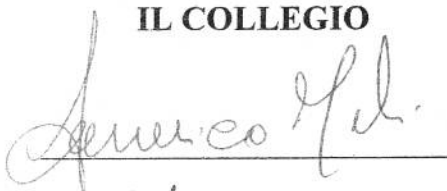
### ESPRIME

Parere favorevole alla suesposta proposta di deliberazione le cui assunzioni dovranno verificarsi entro i limiti delle capacità assunzionali pari ai risparmi annuali derivanti da pensionamenti e con carico di verifica del mantenimento negli anni fino al 2025 del rispetto della soglia del 31% in rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti al netto del FCDE.

Di quanto sopra viene redatto il presente verbale che, chiuso alle 16,30, viene sottoscritto come segue e trasmesso in copia al Sig. Sindaco, al Sig. Presidente del Consiglio comunale, al Sig. Segretario Generale ed al Servizio finanziario per gli adempimenti di propria competenza.

### IL COLLEGIO

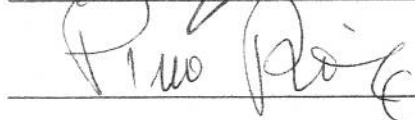
Il Presidente Dr. Domenico Meli



Il Componente Dott. Giuseppe Barretta



Il Componente Dott. Pino Raia

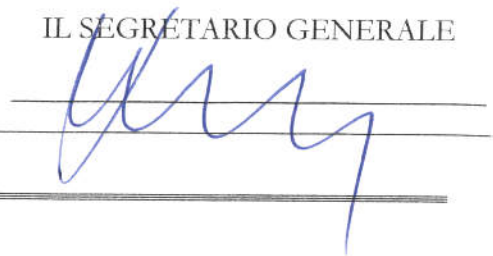


L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE





Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

Dal Municipio \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Cristofaro Ricupati)

### REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. pubbl. \_\_\_\_\_

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno \_\_\_\_\_ all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Cristoforo Ricupati)

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

### ATTESTA

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 11/10/2021 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiara Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio 11/10/2021

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Cristoforo Ricupati)

