

N. 27 AREA SECONDA DEL 05/04/2022		Res. n° 68 del 05/04/2022
---	---	------------------------------

# COMUNE DI CAPACI

*Città Metropolitana di Palermo*

*Originale di deliberazione della*

*Giunta Municipale*

N° <u>67</u> del Reg. Data <u>11/04/2022</u>	<b>OGGETTO</b>	Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022.
Parte Riservata all'Area II  Bilancio _____  ATTO n. _____ Missione _____ Programma _____ Titolo _____ Macro aggregato _____ Capitolo _____		<b>NOTE</b>

L'anno duemila ventidue il giorno Undici del mese di Aprile alle ore 1730 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 Giuseppe Virga**

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: **“Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022”**

**RICHIAMATO** l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, che dispone: *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale [PTFP], in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter.”* Aggiungendo all'ultimo periodo dello stesso comma che *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.”*;

**PRESO ATTO** dell'art. 6 *ter* del citato D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato dal citato art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che prevede l'emanazione di decreti, di natura non regolamentare, adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, in cui siano definite le linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi del citato articolo 6, comma 2. Aggiungendo, al comma 5, che le amministrazioni pubbliche comunicano, entro trenta giorni dalla loro adozione, utilizzando il sistema SICO, i PTFP e i relativi aggiornamenti annuali, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni

**PRESO ATTO** dell'art. 33, c. 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34 convertito con modificazioni nella Legge 28.06.2019, 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 ...”*

**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 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 71 del 01.10.2021 di approvazione del rendiconto della gestione 2020;
- del Consiglio Comunale n 48 del 22.06.2021 di approvazione del Bilancio di Previsione 2021/2023;

**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 2018/2020*

	<b>ANNO 2018</b>	<b>ANNO 2019</b>	<b>ANNO 2020</b>	<b>MEDIA</b>
<b>TITOLO 1</b>	4.458.109,45	4.820.459,34	5.638.769,85	<b>4.972.446,21</b>
<b>TITOLO 2</b>	2.659.419,45	3.200.621,48	3.826.530,61	<b>3.228.857,18</b>
<b>TITOLO 3</b>	1.309.336,00	1.412.781,10	1.052.678,02	<b>1.258.265,04</b>
<b>TOTALE</b>	8.426.864,90	9.433.861,92	10.517.978,48	<b>9.459.568,43</b>

<i>Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione 2020</i>	<b>1.609.535,52</b>
<i>Media delle entrate correnti nel triennio 2018/2020 al netto FCDE</i>	<b>7.850.032,91</b>
<i>Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2020</i>	<b>2.563.509,60</b>

Rapporto tra Spesa per tutto il personale (2020): € 2.563.509,60 = 32,65%  
Media entrate correnti (2018/2020): € 7.850.032,91

**ACCERTATO** che dal prospetto sopra esposto si evince che la percentuale è del 32,65% 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<sup>o</sup>%, applicano un turnover pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

**ACCERTATO** che:

- il programma delle assunzioni previsto dalla nuova proposta di fabbisogno di personale comporta per il periodo 2022-2024 comporta una spesa complessiva nel triennio di € 222.599,42;
- 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 e che con delibera di Giunta Municipale n. 195 del avente ad oggetto "Concessione aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 19, comma 6, D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii. al dipendente comunale Ing. Giuseppe Lo Iacono" al dipendente di CAT D6 è stata concessa l'aspettativa per cui, si ritiene di poter utilizzare l'economia di € 48.304,72 per la modifica dei contratti dipendenti a tempo indeterminato part time;
- 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 2023 e verrà mantenuto fino al 2025 come presuntivamente previsto dal prospetto che segue:

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del Personale	2.841.237,35	2.753.063,58	2.688.411,36	2.615.825,39
Media entrate correnti al netto del FCDE	9.051.000,00	9.051.000,00	8.750.000,00	8.550.000,00
<b>Rapporto %</b>	31,39	30,41	30,72	30,59

**DATO ATTO** che:

- a. con delibera di G.M. n. 237 del 20.12.2021 è stato 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 da 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. 241 del 20.12.2021 è stato approvata 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;

**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. 207 del 26/11/2020 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2020/2022
- n. 186 dell'11/10/2021 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2021/2023

**RITENUTO** necessario, a seguito dei collocamenti a riposo, procedere sulla base delle necessità sopraesposte, all'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale anni 2022/2024;

**PRESO ATTO** della deliberazione di Giunta Municipale n. 176 del 23.09.2021 con la quale veniva rideterminata la dotazione organica del Comune di Capaci;

**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 € 2.722.391,54 – 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 2022, presso questo Ente si verificheranno n. 2 cessazione di personale a tempo indeterminato, di cui un dipendente di categoria "B6" ed n. 1 di categoria A1, e che ad un dipendente di CAT D6 è stata concessa aspettativa per un triennio, per un risparmio complessivo di €. 94.958,38 annui;

**CONSIDERATO**, altresì, che questa Amministrazione vuole procedere nel triennio, 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 e di modificare contratti in essere per n. 15 dipendenti con contratto a tempo indeterminato da part time 24 h a part time 30 h ( 1 dipendente Cat D - 3 dipendenti Cat C – 7 dipendenti Cat D), 34 h (agenti di P.M) e 35 h (dipendente Cat C - istruttore tecnico – responsabile di Area Tecnica);

**DATO ATTO** che nella spesa previsionale del personale è già inserita, a seguito di diverse delibere di G.M. autorizzatorie di integrazione oraria a h. 35, per 5 dipendenti di cat. C con contratto a tempo indeterminato

e part time h. 24 e a seguito della stipula si avranno delle economie dato che ad oggi i predetti 5 dipendenti sono con integrazione a 35 ore;

**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;

**VISTO** il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. 20 del 06/04/2022, 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 suesposte motivazioni, di approvare in forma definitiva il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 ed il Piano assunzionale 2024;

**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.E.E.I.L. 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 approvare** il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2022/2024 (PTFP 2022), elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "A1" e n. 1 cat. "B6"), il quale risultando coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

### **ANNO 2022**

#### **MOBILITA'**

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

#### **CONTRATTO A TEMP DETERMINATO PART TIME 24 H**

n. 4 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part– time 22 ore – mesi due;

#### **MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 35 H:**

n. 1 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;

#### **MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 34 H:**

n. 3 posto, Cat. C – Agente di Polizia Municipale;

#### **MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 30 H:**

n. 1 posto, Cat. D – Istruttore Direttivo Amministrativo;

n. 1 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;

n. 2 posto, Cat. C – Istruttore Amministrativo;

n. 7 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;

### **ANNO 2023**

#### **NUOVE ASSUNZIONI:**

n. 2 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 24 ore;

n. 2 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 24 ore;

#### **PROGRESSIONI VERTICALI: n. 4**

n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore direttivo legale"– full time;

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

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

n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operatore specializzato muratore" – full time;



**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;

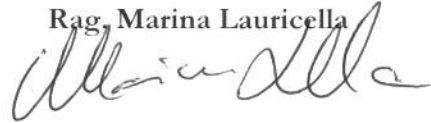
**PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2**

- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Collaboratore professionale – giardiniere” – full time;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Esecutore tecnico addetto alla segnaletica” – full time;

- ✓ **di dare atto** che le procedure per l'anno 2022 saranno attivate dopo l'approvazione del bilancio 2022/2024;
- ✓ **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, li 05/04/2022



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, li 05/04/2022



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 approvare** il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2022/2024 (PTFP 2022), elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "A1" e n. 1 cat. "B6"), il quale risultando coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

ANNO 2022

#### **MOBILITA'**

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

#### **CONTRATTO A TEMP DETERMINATO PART TIME 22 H**

n. 4 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part– time 22 ore – mesi due;

#### **MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 35 H:**

n. 1 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;

#### **MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 34 H:**

n. 3 posto, Cat. C – Agente di Polizia Municipale;

## **MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 30 H:**

- n. 1 posto, Cat. D – Istruttore Direttivo Amministrativo;
- n. 1 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;
- n. 2 posto, Cat. C – Istruttore Amministrativo;
- n. 7 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;

### **ANNO 2023**

#### **NUOVE ASSUNZIONI:**

- n. 2 posto, Cat. C, profilo “Istruttore Tecnico Geometra” – part – time 24 ore;
- n. 2 posto, Cat. C, profilo “Agente di Polizia Municipale.” – part – time 24 ore;

#### **PROGRESSIONI VERTICALI: n. 4**

- n. 1 posto, Cat. D, profilo “Istruttore direttivo legale”- full time;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo “Istruttore amministrativo” – part time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo “Istruttore contabile” – part time 24 ore;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Operatore specializzato muratore” – full time;

### **ANNO 2024**

#### **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;

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

- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Collaboratore professionale – giardiniere” – full time;
- n. 1 posto, Cat. B, profilo “Esecutore tecnico addetto alla segnaletica” – full time;

- ✓ **di dare atto** che le procedure per l'anno 2022 saranno attivate dopo l'approvazione del bilancio 2022/2024;
- ✓ **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.

CATEGORIA	paga CCNL
PAGA CAT D1	22.135,47
PAGA CAT C1	20.344,07
PAGA CAT B1	18.034,07
PAGA CAT A1	17.060,97

2022	CATEGORIA	paga CCNL	INPS	IRAP	TOTALE
MOBILITA'	1 cat C agente PM MOBILITA' FT	20.858,36	6.810,25	1.772,96	29.441,58
Modifica contratti h. 30 1 D - 2 C - 7 B					44.477,00
Assunzione a tempo determinato	4 cat C agente P.M. - 22H - MESI DUE	8.497,85	2.774,55	722,32	11.994,72
<b>TOTALE 2022</b>					<b>85.913,29</b>

2023	CATEGORIA	paga CCNL	INPS	IRAP	TOTALE
Nuova assunzione	2 cat c geometra pt 24 h	27.261,05	8.900,73	2.317,19	38.478,98
Nuova assunzione	2 cat C agente PM pt 24h	27.811,15	9.080,34	2.363,95	39.255,43
Progressione verticale	1 da C a Istr. Dirett. legale f.t.	1.791,40	584,89	152,27	2.528,56
Progressione verticale	2 da B a C part time	3.080,00	1.005,62	261,80	4.347,42
Progressione verticale	1 da A a B	973,10	317,72	82,71	1.373,53
<b>TOTALE 2023</b>					<b>85.983,92</b>

2024	CATEGORIA	paga CCNL	INPS	IRAP	TOTALE
Nuova assunzione	1 cat c geometra pt 24 h	13.630,53	4.450,37	1.158,59	19.239,49
Nuova assunzione	1 cat C agente PM pt 24h	20.344,07	6.642,34	1.729,25	28.715,65
Progressione verticale	2 da A a B	1.946,20	635,43	165,43	2.747,06
<b>TOTALE 2023</b>					<b>50.702,20</b>

<b>TOTALE TRIENNIO 2022 - 2024</b>	<b>222.599,42</b>
------------------------------------	-------------------

<b>CESSAZIONI 2022 + DIPENDENTE IN ASPETTATIVA TRIENNALE</b>	<b>94.958,38</b>
<b>CESSAZIONI 2023</b>	<b>88.173,77</b>
<b>CESSAZIONI 2024</b>	<b>64.652,22</b>
<b>TOTALE CESSAZIONI TRIENNIO 2022 - 2024</b>	<b>247.784,37</b>



# COMUNE DI CAPACI

Provincia di Palermo

*Il Collegio dei Revisori*

## VERBALE N. 20/2022

Il giorno 6 del mese di aprile dell'anno 2022 alle ore 12,30, presso lo studio del Componente Dott. Pino Raia in Sciacca, a seguito di convocazione del Presidente, 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 ha ricevuto a mezzo PEC del 05/04/2022 la proposta di deliberazione n. 27 per la Giunta municipale recante per oggetto: **Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022.**

### Il Collegio

Visto il proprio precedente verbale n. 6 del 02/03/2022 con il quale veniva espresso il proprio parere sulla proposta di deliberazione n. 13 recante per oggetto: **Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022.**

Che con la presente proposta di deliberazione n. 27 del 05/04/2022 si apportano modifiche alla precedente proposta.

visti:

- \* L'art. 49, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della l. n. 349/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;



alle esigenze funzionali e alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica.

- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

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

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il*

rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

- \* il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- \* la circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili di Area comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 241 del 20/12/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021-2023;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 05/04/2022 avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024" unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- \* ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- \* rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa che qui di seguito si riportano:

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 relativi alle entrate correnti nel triennio 2018/2020*

	ANNO 2018	ANNO 2019	ANNO 2020	MEDIA
TITOLO 1	4.458.109,45	4.820.459,34	5.638.769,85	4.972.446,21
TITOLO 2	2.659.419,45	3.200.621,48	3.826.530,61	3.228.857,18
TITOLO 3	1.309.336,00	1.412.781,19	1.052.678,02	1.258.265,04
TOTALE	8.426.864,90	9.433.861,92	10.517.978,48	9.459.568,43

Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione 2020	1.609.535,52
Media delle entrate correnti nel triennio 2018/2020 al netto FCDE	7.850.032,91
Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2020	2.563.509,60



Rapporto tra Spesa per tutto il personale (2020): € 2.563.509,60 = 32,65%  
Media entrate correnti (2018/2020): € 7.850.032,91

ACCERTATO che dal prospetto sopra esposto si evince che la percentuale è del 32,65% 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 tra 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, come si rileva dalla proposta di deliberazione, che:

- il programma delle assunzioni previsto dalla nuova proposta di fabbisogno di personale comporta per il periodo 2022-2024 comporta una spesa complessiva nel triennio di € 222.599,42;
- nell'anno 2022 cesseranno dal servizio dal servizio n. 2 unità lavorativa di categoria B6 e n. 1 categoria A1 con un risparmio annuo di € 46.653,66 e che con delibera di Giunta Municipale n. 195/2021 avente ad oggetto "Concessione aspettativa non retribuita ai sensi dell'art. 19, comma 6, D. Lgs. 165/01 e ss.mm.ii. al dipendente comunale Ing. Giuseppe I o Iacòno" al dipendente di CAT D6 è stata concessa l'aspettativa per cui, anche a seguito di richiesta di parere si ritiene di poter utilizzare l'economia di € 48.304,72 per nuove assunzioni;
- 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 2023 e verrà mantenuto fino al 2025 come presuntivamente previsto dal prospetto che segue:

	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del Personale	2.841.237,35	2.753.063,58	2.688.411,36	2.615.825,39
Media entrate correnti al netto del FCDE	9.051.000,00	9.051.000,00	8.750.000,00	8.550.000,00
Rapporto %	31,39	30,41	30,72	30,59

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile pari a euro 11.994,72, rispetto al limite di legge pari a euro 12.000,00;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

▪ è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018):

▪ è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro";

▪ rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

	spesa rendiconti 2011/2013	media Rendiconto 2020
Spesa reddito da lavoro dipendente 101	3.431.049,01	2.563.509,60
IRAP	206.783,69	158.881,94
Totale spese di personale	3.637.832,70	2.722.391,54
Spese escluse	188.602,88	27.339,31
Spese soggette al limite comma 557 quater della L. 296/2006	3.449.229,82	2.695.052,23

preso atto

▪ che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 12.000,00 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Capaci si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella I del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 11.595;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 - 2019 - 2020) al

netto del FUP stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 32,05% al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui dalla tabella 1, pari al 27,00%.

rilevato, altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che secondo le disposizioni di cui alla tabella 3 del più volte citato DM, il Comune di Capaci ha un'incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti più elevata rispetto ai valori soglia stabiliti in tabella 3 ed è tenuto ad adottare un percorso virtuoso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere al massimo nell'anno 2025, verso il valore soglia del 31,00% ed in questo caso può operare ad un turn over inferiore al 100%.

rilevato che con il presente atto:

- \* sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- \* sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a euro 11.994.72, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009 pari ad € 12.000,00;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 47 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

#### **RAMMENTA**

*che ai sensi dell'art. 5 ter, comma 3, D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.*

*accerta*

*che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:*

- \* le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- \* il limite di spesa cui all'art. 1, comma 55° della Legge n. 296/2006;
- \* il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010.

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 05.04.2022, avente ad oggetto "Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022" con la prescrizione di adottare un percorso virtuoso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere al massimo nell'anno 2025, verso il valore soglia del 31,00%.

Di quanto sopra viene redatto il presente verbale che, chiuso alle 14,00, 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 Presidente Dr. Domenico Meli:

Il Componente Dott. Giuseppe Baratta

Il Componente Dott. Pino Rulli

IL COLLEGGIO

*Domenico Meli*

*Giuseppe Baratta*

*Pino Rulli*

L'ASSESSORE ANZIANO

IL SINDACO

IL SEGRETARIO GENERALE

Letizia Guesco

[Signature]

[Signature]

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 11/04/2022 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiara Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio 11/04/2022

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Cristoforo Ricupati)

[Signature]