

N. 25/ Prot.		REG. n° 96
Area SECONDA		DEL 13/05/2021
Data 21/04/2021		

COMUNE DI CAPACI

Area Metropolitana Città di Palermo

Originale di deliberazione della

Giunta Municipale

N° <u>97</u> del Reg. Data <u>24/05/2021</u>	OGGETTO	Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano assunzionale 2021.
Parte Riservata all'Area II Bilancio _____ ATTO n. _____ Missione _____ Programma _____ Titolo _____ Macro aggregato _____ Capitolo _____		NOTE

L'anno duemila ventuno il giorno VENTIQUATTRO del mese di MAGGIO alle ore 18,15 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 Maria Giambona**
- 5) **Componente Aldo Sollami**

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 2021/2023 e piano assunzionale 2021"

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, considerata 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 esclusione 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

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

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

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	Rapporto %
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 FCFE	9.051.000,00	9.051.000,00	9.051.000,00	8.750.000,00	8.550.000,00	
	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 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 ne alla situazione finanziaria;
- con delibera di G.M. n. 10 del 21.01.2021 è stato 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);
- Fonte 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 «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

RITENUTO necessario, a seguito del collocamenti a riposo, procedere sulla base delle necessità sopresposte, all'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale anni 2021/2023;

PRESO ATTO della deliberazione di G.M. n. 193 del 18.11.2019 con la quale viene modificata la deliberazione di G.M. n. 8/2019 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 € 2.735.952,56 – e che, per l'effetto, viene rispettato il limite 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 Milireprogròghe) 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 sovraespese 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);

ANNO 2021

NUOVE ASSUNZIONI:

MOBILITA'

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

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

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;

ANNO 2022

NUOVE ASSUNZIONI:

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

MOBILITA'

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

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 3

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. D, profilo "Istruttore Direttivo Legale" - full time;

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;

- ✓ **di dare atto** che le procedure per l'anno 2021 saranno attivate dopo l'approvazione del bilancio 2021/2023, per cui il costo totale del 2021 per l'assunzione di un agente di P.M. in mobilità e le n. 2 progressioni verticali dalla Cat. A alla Cat B ammonta ad €. 15.693,21;
- ✓ **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

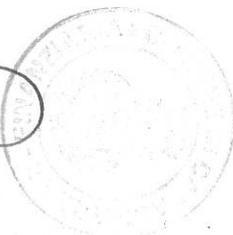


Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.

Capaci, lì 21/04/2021

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 21/04/2021

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 approvare il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2021/2023 (PTFP 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:

MOBILITA'

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

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 2

n. 1 posto, Cat. B, profilo "Operario specializzato/elettricista" - part time 35 ore;
n. 1 posto, Cat. B, profilo "Esecutore tecnico" - part time 35 ore;

ANNO 2022

NUOVE ASSUNZIONI:

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

MOBILITA'

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

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 3

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. D, profilo "Istruttore Direttivo Legale"- full time;

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;

- ✓ **di dare atto** che le procedure per l'anno 2021 saranno attivate dopo l'approvazione del bilancio 2021/2023, per cui il costo totale del 2021 per l'assunzione di un agente di P.M. in mobilità e le n. 2 progressioni verticali dalla Cat. A alla Cat B ammonta ad €. 15.693,21;
- ✓ **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
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Verbale n 16 del 12/05/2021

OGGETTO : Parere sulla proposta, di delibera di G.M., n 25 Area Seconda del 21/04/2021 Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano delle assunzioni 2021.

L'anno 2021 il giorno 12 del mese di maggio , si è riunito l'organo di revisione economico finanziaria del Comune di Capaci,

nelle persone dei sigg:

- Dott. Francesco Vizzini -.Presidente;
- Rag. Antonino Polizzi - Componente;
- Dott. Antonio Maria Fricano, Componente;
-

Il Collegio

visti:

- l'art. 19, 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. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile";*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o 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 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 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 decreto attuativo del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) 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. 34/2019 ed esplicativa del D.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori 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 è stato adottato il piano delle azioni positive 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;

vista la proposta, di delibera di G.M., n 25 Area Seconda del 21/04/2021 Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano delle assunzioni 2021.

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;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- il Comune di CAPACI si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999 della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 11.604;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con riferimento al rendiconto 2019 e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto dei FCDE stanziato nel bilancio è del 38,52% ;
 - che il comune rientra nella seconda fattispecie prevista dall'art 6 della circolare citata il quale dispone: I comuni in cui il rapporto fra le spese del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, risulta essere superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3), per il comune di CAPACI il 31%, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al raggiungimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%. Nell'eventualità che la soglia obiettivo non sia raggiunta nel 2025 è previsto un turn over ridotto al 30% fino al raggiungimento del valore soglia;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- Il tasso soglia calcolato, per il comune di Capaci, ai sensi del DM 17/03/2020 è del 38,57%;
- Nella proposta viene indicato il programma di rientro alla soglia obiettivo, il 31%, entro il 2021 con le seguenti modalità:

	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
Rapporto %	30,25	30,24	30,13	30,43	30,29

Visti

i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi dal responsabile del settore economico finanziario Rag. Francesco Paolo di Maggio in data 21/04/2021, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

La nota del 7 maggio 2021 avente protocollo n 8621 del 12 maggio 2021 che elenca le maggiori entrate iscritte nel titolo I del bilancio pluriennale 2021 2023 a firma del responsabile dell'Area Finanziaria Rag. Francesco Paolo Di Maggio,

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

accerta

che la proposta del piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare le norme vigenti ed in particolare:

- le disposizioni legislative dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e il decreto attuativo del 17/03/2020,

esprime

parere **favorevole** alla proposta, di delibera di G.M., n 25 Area Seconda del 21/04/2021 Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano delle assunzioni 2021.

Data 12/05/2021

L'Organo di Revisione

Dott. Francesco Vizzini

Rag. Antonino Polizzi

Dott. Antonio Maria Frigano

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 24/05/2021 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiarata Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio 24/05/2021

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dr. Cristoforo Ricupati)