



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

N° 54

del 14/07/2022

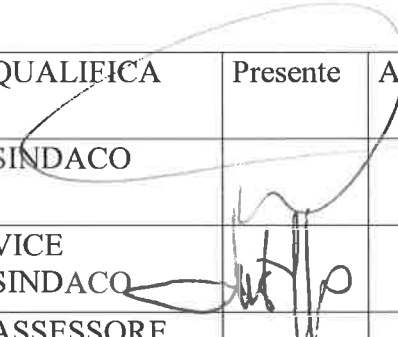
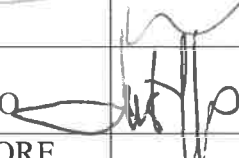
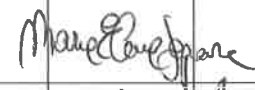
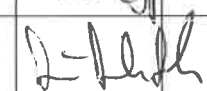
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE

COPIA

OGGETTO: Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022/2024. Piano annuale assunzioni 2022/2024.

L'anno DUEMILAVENTIDUE il giorno quattordici del mese di luglio alle ore 20:09 e seguenti, nella sala delle adunanze del Comune di San Pietro Clarenza, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei Signori:

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	Presente	Assente
1	SANTONOCITO	VINCENZO	SINDACO		
2	TOMASELLO	LUCIANO	VICE SINDACO		
3	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE		X
4	SAPIENZA	MARIA ELENA	ASSESSORE		
5	DELIA	DESIREE DANIELA	ASSESSORE		

Presiede il Geom. Vincenzo Santonocito – SINDACO.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale dott. Michelangelo Lo Monaco.

Il presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sulla proposta sotto riportata, relativa all'oggetto, sulla quale sono stati espressi i pareri prescritti dalle leggi regionali n° 48/1991 e n° 30/2000.

Comune di San Pietro Clarenza

(Città Metropolitana di Catania)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 58.... DEL 12/07/2023

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2022-2024. PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022-2024**

VISTO l'art. 39 della legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017 la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio);

DATO ATTO che i Responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che è stato dato atto con deliberazione di G.M n. 14 del 24/02/2022. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTO che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. E che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti intermedi, per cui può utilizzare le proprie capacità assunzionali di cui in precedenza a condizione che non peggiori il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato come detto in precedenza rispetto all'anno precedente. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019;

CONSIDERATO che nell'anno 2021 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il C.C ha approvato il bilancio preventivo 2021 in data 22/12/2021 con deliberazione n.44;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il C.C. ha approvato il conto consuntivo 2020 in data 22/12/2021 con deliberazione n.43;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

CONSIDERATO che in data 28/12/2021 sono stati approvati i documenti relativi al bilancio consolidato 2020;

CONSIDERATO che con deliberazione di G.M n.36 del 19/04/2022 è stato approvato il Piano Intergrato degli Obiettivi e delle performance 2022/2024;

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

VISTE le disposizioni sulle progressioni verticali di cui al D.L. n. 80/2021;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità, scelta facoltativa, e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente e/o all'attingimento dall'albo degli idonei formato ai sensi dell'articolo 3-bis del D.L. n. 80/2021;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

DATO ATTO che per la copertura dei posti tramite passaggio diretto tra amministrazioni diverse (c.d. mobilità volontaria) non necessita di dare comunicazione alla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

ASSUNTO che, per l'anno 2022 è necessario prevedere l'assunzione, part-time, del profilo di Operaio specializzato, necessario per lo svolgimento dell'attività di Custode Cimiteriale- Autista Scuolabus, e, a tempo pieno di un istruttore amministrativo necessario per la segreteria;

RICORDATO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, viene superata la distinzione all'interno della categoria D tra posizioni giuridiche di accesso D1 e D3, per cui tutti i nuovi accessi dovranno essere effettuati in categoria D1 e che i dipendenti in servizio di categoria D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria e posizione giuridica, del che occorre dare atto nella dotazione organica;

VALUTATO che le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative ai predetti posti di cat. C e B3 in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano i relativi posti analoghi;

RICORDATO che gli oneri per le assunzioni eterofinanziate effettuate dal 13 ottobre 2020 non devono essere inseriti tra la spesa del personale ed i relativi trasferimenti tra le entrate correnti, nonché che, per i comuni capofila, le risorse trasferite dagli altri enti con cui si è realizzata una gestione associata, in particolare per il segretario, non vanno inserite tra le entrate correnti ed i relativi oneri tra la spesa del personale;

ASSUNTE le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta;

VISTA l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel consuntivo 2020 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2020;

VISTA l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

VISTA l'allegata certificazione con la quale si attesta che il comune deve essere considerato intermedio nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

VISTO che nell'anno 2022 sono cessati o cesseranno dal servizio-numero 2 dipendenti con una spesa di euro 37.405,04;

VISTO che nell'anno 2023 cesseranno dal servizio numero 2 dipendenti con una spesa di euro 37.405,04;

VISTO che nell'anno 2024 cesseranno dal servizio-numero 1 dipendente con una spesa di euro 20.344,07;

CONSIDERATO che nell'anno 2021 sono cessati dal servizio numero 2 dipendenti con una spesa di euro 41.149,91;

ASSUNTO che, sulla base delle previsioni dettate dai citati articoli 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto del 17 marzo 2020, i comuni collocati nella fascia c.d. intermedia hanno il vincolo di non peggiorare il rapporto tra spesa del

personale ed entrate correnti dell'anno precedente e che tale rapporto sulla base dell'ultimo conto consuntivo approvato è pari al 28%;

ASSUNTO che il rispetto del vincolo di non peggioramento del rapporto dell'anno precedente tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE è stato attestato in via previsionale dal responsabile del settore 1° Amministrativo;

CONSIDERATO che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

CONSIDERATO che l'ente ha varato in data 24/02/2022 il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

DATO ATTO che copia di questa deliberazione sarà trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e del CCNL di comparto in vigore;

VISTA la relazione del responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane inviata all'organo di revisione contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTA l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DELIBERA

1. Di dare atto che, giusta deliberazione di G.M n. 14 del 24/02/2022, nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale;
2. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2022-2024 e per l'anno 2022;
3. Di dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
4. Di procedere quindi nel corso dell'esercizio 2022 alla assunzione del seguente personale a tempo indeterminato e di autorizzare il Responsabile del Settore Personale a dare corso alle relative procedure:
 - n. 1 categ. C, profilo professionale "Istruttore amministrativo", attraverso concorso pubblico;
 - n. 1 categ. B3, profilo professionale "Operaio specializzato" a tempo part-time 18 ore attraverso concorso pubblico ;
5. Di dare atto che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'ultimo anno in cui il comune ha approvato il conto consuntivo, quindi dell'anno 2020, calcolato sulla base del Decreto 17 marzo 2020 è pari al 29,39%, vista l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel consuntivo 2020 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2020, vista l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013, vista l'allegata certificazione con la quale si attesta che il comune deve essere considerato intermedio nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;
6. Di programmare nel corso dell'anno 2023 assunzione del seguente personale a tempo indeterminato:
 - n. 1 categ. D, profilo professionale "Istruttore Direttivo contabile", attraverso concorso pubblico;Di programmare nel corso dell'anno 2024 assunzione del seguente personale a tempo indeterminato:
 - n. 1 categ. C, profilo professionale "Istruttore amministrativo", attraverso concorso pubblico;
7. Di dare atto che nel 2022, nel 2023 e nel 2024 il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato sulla base del Decreto 17 marzo 2020 senza considerare in tale ambito le assunzioni etero finanziate effettuate a decorrere dal 13 ottobre 2020, e determinato sulla base del bilancio di previsione e delle assunzioni di cui al presente documento non risulterà più elevato rispetto all'anno precedente;
8. Di dare atto che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta essere la seguente:

	Posti coperti		Posti previsti		Spesa teorica per la copertura della dotazione organica	
	Part time	Full time	Part time	Full time	Dotazione organica in vigore	Nuova dotazione organica
D profilo		1			6	
C profilo		8		1	15	
B3 profilo	0	0	1	0	1	
B1 profilo		16			20	
A profilo		4			4	
TOTALE		29			46	

9. Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali;
10. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
11. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

Il Responsabile dell'Ufficio Personale
Dott.ssa Angela Sorge



Il Responsabile del 1° Settore Amministrativo
Dott. Giuseppe Giandinoto



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

ATTESTAZIONE DELLA RIDUZIONE DELLE SPESE DEL PERSONALE

ai sensi della Legge n. 296 del 2006, art. 1, comma 557e s.m.i.

Visti gli atti d'ufficio

SI ATTESTA

- che la spesa media del personale, relativa al periodo 2011-2012-2013, ammonta ad € **1.279.980,67**;
- che l'incidenza media delle spese del personale rispetto alle spese correnti, per il periodo 2011-2012-2013, è pari al 38,00%;
- che la spesa per il personale per l'anno 2020 ammonta ad € 987.477,49;
- che l'incidenza delle spese del personale rispetto alle spese correnti è pari al 28% per l'anno 2020.



Il Responsabile 2° settore
Finanziaria e Tributi
Dr. Giuseppe Giandinoto

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA (CT)						
SPESA DEL PERSONALE AI FINI DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, C. 557, L. 296/2006						
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	2022	2023	2024
Intervento 01	1.178.817,00	1.168.721,00	1.167.908,00	1.015.024,00	1.015.024,00	1.015.024,00
Intervento 07	91.203,00	88.147,00	100.956,00	93.659,00	93.659,00	93.659,00
Buoni Pasto	7.790,00	18.000,00	18.400,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE (A)	1.277.810,00	1.274.868,00	1.287.264,00	1.118.683,00	1.118.683,00	1.118.683,00
A detrarre						
Categorie protette						
Rimborso comandi						
Leggi speciali= ICI						
Oneri leggi speciali						
Diritti di rogito						
Aumenti CCNL Dip.						
SPES FORMAZIONE						
ALTRO						
TOTALE detraz (B)						
TOTALE FINALE (A-B)						
Media 2011 - 2013 su Totale finale			1.279.980,67			

IL RESPONSABILE





COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Il sottoscritto, Dr. Giuseppe Giandinoto Responsabile del 2° Settore Ragioneria e Tributi, secondo quanto previsto dall'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e del decreto attuativo del 17/03/2020 pubblicato in gazzetta ufficiale n° 108 del 27/04/2020,

ATTESTA

che il comune di San Pietro Clarenza avendo una popolazione di 8.213 abitanti ed avendo un rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato, cioè dell'anno 2020, e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 consuntivi approvati, cioè degli anni 2018, 2019 e 2020, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità dell'anno 2020, pari a 29,39%, pertanto rientra nella fascia intermedia.

	2018	2019	2020
TITOLO I	€ 2.943.850,75	€ 3.211.289,37	€ 2.927.740,43
TITOLO II	€ 932.822,25	€ 724.512,36	€ 1.118.756,85
TITOLO III	€ 145.538,38	€ 103.607,30	€ 124.525,18
TOTALE	€ 4.022.211,38	€ 4.039.409,03	€ 4.171.022,46
FCDE			€ 718.105,68
TOTALE			€ 3.452.916,78
SPESA PERSONALE			€ 987.477,49
RAPPORTO %			
MEDIA TRIENNALE	4.077.547,62 €		
	718.105,68 €		
	3.359.441,94 €		
RAPPORTO	29,39%		
PERCENTUALE			



IL RESPONSABILE SETTORE II

Dr. Giuseppe Giandinoto

SETTORE 1° AMMINISTRATIVO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2022-2024. PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022-2024**

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 5 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 3/2013)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega

San Pietro Clarenza, 12/07/2022

IL RESPONSABILE SETTORE
Dott. Giuseppe Grandinoto

Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.
- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

San Pietro Clarenza, 12/07/2022

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
Dr. Giuseppe Grandinoto

Ref.

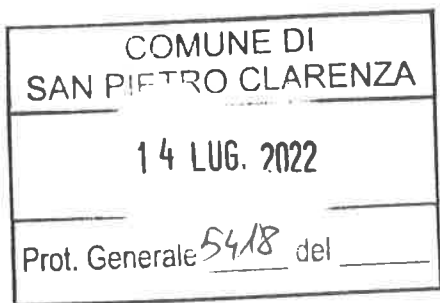


COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

Collegio dei Revisori dei Conti

Addi, 13/07/2022



Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Segretario Generale

Al Sindaco

Al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria

del Comune di San Pietro Clarenza

Verbale n. 06 del 13/07/2022

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 58 del 12/07/2022 avente ad oggetto: "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022-2024 e piano annuale assunzioni 2022/2024."

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Nelle persone di:

- *Dott.ssa Maria Calabrese, Presidente del Collegio dei Revisori;*
- *Dott. Giuseppe Calleri, componente del Collegio dei Revisori;*
- *Dott. Paolo Desiderio, componente del Collegio dei Revisori;*

In data odierna si è riunito in teleconferenza per esaminare la proposta in oggetto al fine del rilascio del prescritto parere.

- Ricevuta in data 12/07/2022 proposta di Deliberazione di Giunta Municipale n. 58 del 12.07.2022, in oggetto meglio specificata;
- Ricevuta in data odierna, a mezzo pec, la comunicazione in merito al ritiro della precedente proposta di Deliberazione di Giunta Municipale n.42 del 03.05.2022, avente lo stesso oggetto: "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022-2024 e piano annuale assunzioni 2022/2024",



proposta su cui questo Organo di revisione ha già rilasciato parere con verbale n. 5. del 04/07/2022, motivata dall'errore, a seguito di refuso, nella parte programmazione per gli anni 2023-2024;

Visto:

- 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. 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. 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. 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;
- il successivo D.L. n. 34/2019 (il c.d. «decreto crescita»), invece, non lega più la capacità assunzionale degli enti locali alle percentuali di costo del personale cessato negli anni precedenti; infatti, il provvedimento rimanda ad un successivo decreto ministeriale per l'individuazione di valori percentuali che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i Comuni potranno procedere alle assunzioni ritenute necessarie;



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 dello 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.14bis 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;
- il piano del fabbisogno deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n.150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;



- il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell’ambito delle informazioni di cui all’art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale 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) 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.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che:

- dell’attestazione allegata alla suddetta proposta di delibera resa dal Responsabile dell’Ufficio di Ragioneria dalla quale si evince che il comune di San Pietro Clarenza rientra nella fascia intermedia ai sensi dell’art. 6 del D.P.C.M. 17/03/2020;
- la programmazione triennale 2022-2024 e piano occupazionale, di cui all’allegato A) della suddetta proposta di deliberazione di Giunta prevede:
 - per l’anno **2022** l’assunzione a T. I. di: n. 1 categoria C, profilo professionale “Istruttore amministrativo”; n. 1 categoria B3, profilo professionale “Operai specializzato” part-time 18 ore;
 - per l’anno **2023** la programmazione per l’assunzione a T. I. di: n. 1 categoria D, profilo professionale “Istruttore Direttivo Contabile” attraverso concorso pubblico;
 - per l’anno **2024** la programmazione per l’assunzione a T. I. di: n. 1 categoria C, profilo professionale “Istruttore amministrativo” attraverso concorso pubblico;



Tale programmazione triennale potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento.

Rilevato che:

- che il rapporto tra dipendenti in servizio a tempo indeterminato e la popolazione residente nel Comune, ai sensi del D.M. del 10/04/2017, alla data del 31/12/2020 è pari al 1/169;
- Il comune di San Pietro Clarenza ha rilevato dall'ultimo consuntivo approvato (anno 2020) un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolato sulla base del Decreto 17/03/2020, pari al 29,39% e che tale rapporto sulla base dei dati del bilancio di previsione 2022 viene stimato nella misura del 28%;
- il valore medio della spesa di personale del triennio 2011 - 2012 e 2013 ammonta ad euro 1.279.980,87 e la spesa del personale di cui all'art.1 comma 557 della Legge 292/2006 per l'anno 2018 e pari a euro 1.207.279,40;

preso atto

- che è stato rispettato dell'obiettivo del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali;

- che nella superiore proposta di deliberazione si dà atto della possibilità di modificare la *Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024*", in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento;

considerato che:

- le assunzioni di cui al *"Programma del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022 – 2024" e piano annuale assunzioni 2022/2024.*" risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenze per il 2022 di cui l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, è stato approvato con delibera di Giunta n. 14 de 24/02/2022;
- nell'anno 2020 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per gli anni successivi;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione 2021-2023 in data 22/12/2021 con delibera di CC n. 44;

preso atto, altresì, che l'Ente:

- ✓ non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.LGs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- ✓ con delibera di Giunta n. 56 del 03/11/2021 ha adottato il piano delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- ✓ ha approvato, con delibera della Giunta Municipale n. 41 del 21/09/2021, il piano triennale della performance 2021 – 2023 (art. 10, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ rispetta il tetto per la spesa per il personale (riferimento triennio 2011/2013).

Visti

- l'art. 259, comma 6, del TUEL;
- il C.C.N.L. – personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali", sottoscritto in data 21.05.2018;



- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016;
- il TUEL;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL.;
- gli allegati alla proposta di deliberazione in approvazione;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi in data 12/07/2022 dai Responsabili dei settori competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, 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;

Raccomanda:

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".
- il mancato rispetto dei vincoli sulla spesa per il personale, impone di conformarsi ai divieti: di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno del personale e piano annuale assunzioni 2022-2024 è improntata al principio di neutralità della spesa;

e s p r i m e

PARERE FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione in oggetto

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Maria Calabrese
(Firma digitale)

Dott. Giuseppe Calleri
(Firma digitale)

Dott. Paolo Desiderio
(Firma digitale)

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta di deliberazione di cui sopra, relativa all'oggetto;

Visti i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile;

Visto l'allegato parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti, reso con verbale n. 06 del 13/07/2022, acquisito al protocollo dell'Ente in data 14/07/2022 al n. 5418;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Ad unanimità di voti, legalmente espressi

DELIBERA

1) Di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra, che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente.

Successivamente, con separata unanime votazione

DELIBERA

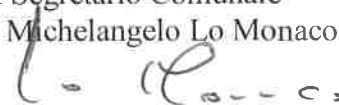
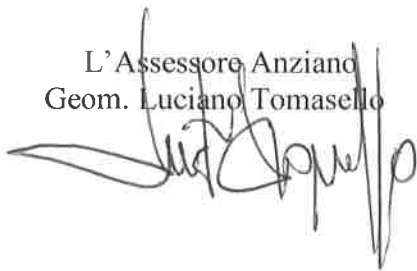
Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere.

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma come segue:

Il Presidente
Geom. Vincenzo Santonocito

L'Assessore Anziano
Geom. Luciano Tomasello

Il Segretario Comunale
dott. Michelangelo Lo Monaco

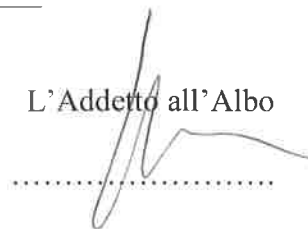


CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 15/07/2022 al 30/07/2022 Reg. N° _____

Li 15/07/2022

L'Addetto all'Albo



Il sottoscritto CERTIFICA che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno _____ per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa non sono stati prodotti reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Li _____

IL RESPONSABILE I SETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Giuseppe Giandinoto)

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti d'ufficio ATTESTA che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 14/07/2022

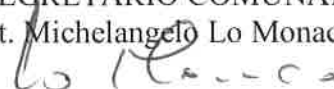
atto dichiarato immediatamente esecutivo (art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91).;

decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91).

Li 14/07/2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Michelangelo Lo Monaco)



E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

S.Pietro Clarenza , li _____

IL RESPONSABILE I SETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Giuseppe Giandinoto)