



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N° 23 del 08/06/2021

[] ORIGINALE

[] COPIA

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2020-2022. PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2020-2022

L'anno DUEMILAVENTUNO il giorno otto del mese di giugno alle ore 18.30 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	Firma
1	SANTONOCITO	VINCENZO	SINDACO	P	
2	TOMASELLO	LUCIANO	VICE SINDACO	P	
3	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE	P	
4	SAPIENZA	MARIA ELENA	ASSESSORE	P	
5	DELIA	DESIREE DANIELA	ASSESSORE	P	

Presiede il Sindaco Vincenzo Santonocito ;

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Salvatore Marco Puglisi

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 e le attestazioni prescritti dalle leggi regionali n° 48/1991 e n° 30/2000;

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione allegata;

VISTI i Favorevoli pareri espressi ai sensi dell'art.53 della legge n.142/90, recepito dalla legge regionale n.48/91 e modificato dall'art.12 della legge regionale n.30/2000:

RITENUTO di approvare integralmente detta proposta per le motivazioni nella stessa contenute;

CONSIDERATO che della stessa si condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto.

VISTA la L.R. 15/3/1963 n. 16 e s.m.i.;

VISTE le LL.RR. 44/91, 7/92, 26/93, 23/98, 30/2000;

VISTO il D.L.gs 29/1993 come modificato dal D.Lgs 80/98;

VISTO lo Statuto Comunale

Ad unanimità di voti

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di deliberazione di cui sopra, che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente;
- 2) Di dichiarare, con separata unanime votazione, il presente atto immediatamente esecutivo stante l'urgenza del provvedimento, ai sensi dell'art. 16 della L.R. n. 44/1991

Comune di San Pietro Clarenza

(Città Metropolitana di Catania)

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 22... DEL 31.05.2021...

OGGETTO: PROGRAMMAZIONE FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2020- 2022 . PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2020-2022

LA GIUNTA MUNICIPALE

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, stante che alla luce della nuova nozione di dotazione organica il sovrannumero è di fatto superato. 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 l'art. 1, comma n. 557, della legge 296/2006, per come modificato da ultimo dai D.L. n. 14 e 50/2017 il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013 e non possono nell'anno 2018 effettuare assunzioni a tempo indeterminato per una spesa superiore al 25% di quella per le cessazioni verificatesi nell'anno precedente, percentuale che sale al 75% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati, percentuale che sale al 90% per i comuni che hanno un rapporto tra dipendenti e popolazione in linea con quello previsto per gli enti dissestati e che lasciano spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1% delle entrate corrente, percentuale che è fissata nel 100% della spesa dei dipendenti cessati nei comuni con popolazione compresa tra 1.000 e 5.000 abitanti che hanno un rapporto nel triennio precedente calcolato nell'ultimo anno tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 24%; percentuale che sale al 100% dei risparmi derivanti da cessazioni di vigili che sono destinate a nuove assunzioni di vigili; nonché che si possono utilizzare le quote destinabili a nuove assunzioni delle cessazioni del triennio 2014/2016 e del triennio 2017/2019 (capacità assunzionali degli anni 2015, 2016, 2017, 2018 e 2019) non utilizzate a tale fine e che tali risorse possono essere destinate ad assunzioni con procedure ordinarie (deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 26/2015) e che in tutte le regioni in cui è stato attestato il completo riassorbimento del personale in sovrannumero degli enti di area vasta;

VISTO che allo stato attuale della normativa per gli anni 2019/2020/2021 le capacità assunzionali sono fissate per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni dell'anno precedente, cui si aggiungono le quote delle capacità assunzionali del quinquennio precedente non utilizzate, nonché per gli anni 2020 e 2021 quelle derivanti dalle cessazioni che sono intervenute o interverranno nel corso dello stesso anno, fatto salvo che la concreta assunzione utilizzando queste ultime previsioni non può essere effettuata prima che la cessazione si sia effettivamente concretizzata, e, per gli anni 2020 e 2021, le risorse che l'ente destina alla stabilizzazione dei lavoratori precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 e che provengono dal taglio della spesa per le assunzioni flessibili del triennio 2015/2017 e 201; nonché nelle capacità assunzionali del quinquennio precedente, ovviamente a condizione che non siano già state utilizzate per finanziare nuove assunzioni a tempo indeterminato;

ASSUNTO che le nuove regole dettate dal D.L. n. 34/2019 non sono ancora operative, in quanto la loro entrata in vigore si concretizzerà solamente con l'emanazione dello specifico Decreto attuativo;

CONSIDERATO che 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 2020 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che nell'anno 2019 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto all'anno 2008 e che tale rispetto è previsto anche per il 2020 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che l'ente ha rispettato nell'anno 2017 i vincoli del pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa alla Ragioneria Generale dello Stato entro il 31 marzo 2018;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il bilancio preventivo 2019 in data 17/02/2021 e relativi atti conseguenziali;

CONSIDERATO il rispetto dei vincoli dettati dal legislatore come condizione per potere dare corso ad assunzioni di personale;

CONSIDERATO che il piano delle azioni positive è stato adottato con delibera di G. M. n. 10 del 02/03/2021;

CONSIDERATO che la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenza per l'anno 2020 è stato approvato con delibera di G.M. n. 11 del 02/03/2021.

RILEVATO che il rapporto tra i dipendenti in servizio a tempo indeterminato e la popolazione residente nell'Ente, ai sensi del D.M. del 10 Aprile 2017, alla data del 31 dicembre 2019 è pari al 1/159 ;

CHE dai dati Istat relativi al censimento della popolazione, si evince che il numero ufficiale della popolazione residente nel Comune di San Pietro Clarenza è di 8.213 e pertanto il numero massimo di dipendenti che dovrebbe comprendere la dotazione organica del Comune di San Pietro Clarenza e ai fini del rispetto dei vincoli numerici imposti è pari a 51,65 a fronte di una dotazione Organica che ad oggi è di 33 dipendenti a tempo indeterminato di cui 17 a tempo parziale, pertanto al di sotto della media prevista dal Decreto Ministeriale.

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al comma 3 bis dell'articolo 35 del D.Lgs. n. 165/2001 modificato per ultimo con il Decreto Legge luglio 2018, n. 87, Convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1, comma 1, L. 9 agosto 2018, n. 96., gli enti locali possono prevedere per coloro che hanno maturato il periodo di anzianità presso l'ente una riserva non superiore al 40% per la stabilizzazione del personale avente il requisito della anzianità indicata, nonché di assegnare a questo personale ed ai co.co.co. in possesso del requisito della anzianità triennale, un punteggio aggiuntivo nell'ambito dei titoli per la valorizzazione della esperienza conseguita;

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 27/2014 sul calcolo dei risparmi derivanti da cessazioni che non sono stati utilizzati per finanziare nuove assunzioni nel triennio precedente;

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;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni del D.Lgs. n. 75/2017, le amministrazioni possono nel triennio 2018/2020 dare corso a concorsi riservati esclusivamente agli interni nel tetto del 20% dei posti messi a concorso nella stessa categoria;

DATO ATTO 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 e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono mettere a concorso o selezione, modalità da applicare una volta terminata la procedura di mobilità del personale in disponibilità e di mobilità volontaria, di cui rispettivamente agli articoli 34-bis e 30 del D.Lgs. n. 165/2001. E, in tale ambito, di indicare le assunzioni comunque riservate alla cd mobilità volontaria e le riserve per le progressioni di carriera;

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 nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;

RICHIAMATA la delibera di G.M. n. con la quale è stata approvata la programmazione del fabbisogno del personale per gli anni 2019/2021.

PRESO ATTO della modica della struttura organizzativa dell'Ente approvata con deliberazione di G.M. n.4 del 18/01/2019 modificata con delibera di G.M. e s.m.i ;

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 posti di cat. D e C in considerazione del fatto che sono cessati dal servizio dipendenti che occupavano posti di responsabili di Settore; CHE nelle more della riorganizzazione degli uffici e servizi e della Macrostruttura dell'ente sono stati acquisiti in convenzione e comando dipendenti da altri Enti;

VISTO che nell'anno 2014 (capacità assunzionali 2015) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 0 dipendenti; VISTO che nell'anno 2015 (capacità assunzionali 2016) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 4 dipendenti con una spesa di euro 91.337,42 su base contrattuale senza oneri riflessi e che il 75% (100% negli enti con rapporto tra spesa del personale e spesa corrente inferiore al 25%) e che la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2015/2017 •

VISTO che nell'anno 2016 (capacità assunzionali 2017) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendenti con una spesa di euro 23.926,62 (su base contrattuale senza oneri riflessi) e che il 25% (75% nei comuni con popolazione superiore a 1.000 abitanti e con un rapporto in linea con quello previsto per gli enti, dissestati dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile e la utilizzazione di queste capacità assunzionali era prevista nella programmazione del fabbisogno del triennio 2017/2019;

CONSIDERATO che nell'anno 2017 (capacità assunzionali 2018) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendenti con una spesa di euro 23.926,62 (su base contrattuale senza oneri riflessi) e che i Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti possono utilizzare il 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente; che i Comuni oltre 1.000 abitanti possono utilizzare il 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10 aprile 2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate; che gli altri comuni possono utilizzare il 25% dei risparmi dei cessati del 2017 e che per le assunzioni dei vigili urbani si può utilizzare il 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;

CONSIDERATO che nell'anno 2018 (capacità assunzionali 2019) non ci sono stati cessazioni dal servizio,

CONSIDERATO che nell'anno 2019 (capacità assunzionali 2020) sono cessati dal servizio, senza conteggiare in questo ambito le mobilità volontarie dirette ad enti che hanno vincoli alle assunzioni di personale, numero 1 dipendenti con una spesa di euro 28.750,45 (su base contrattuale senza oneri riflessi) e che i Comuni da 1.001 a 5.000 abitanti possono utilizzare il 100% dei risparmi derivanti dalle cessazioni se il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti (dato medio dell'ultimo triennio) è inferiore al 24% nell'anno precedente; che i Comuni oltre 1.000 abitanti possono utilizzare il 75% dei risparmi delle cessazioni se hanno un rapporto dipendenti popolazione inferiore a quello previsto per gli enti dissestati e/o strutturalmente deficitari dal Decreto Ministro Interno 10 aprile 2017 o 90% se lasciano anche spazi finanziari inutilizzati inferiori allo 1% delle entrate; che gli altri comuni possono utilizzare il 25% dei risparmi dei cessati del 2017 e che per le assunzioni dei vigili urbani si può utilizzare il 100% dei risparmi dei vigili cessati nel 2017;

CHE le capacità assunzionali del 2020 sono le seguenti: per gli enti già soggetti al patto di stabilità il 100% dei risparmi delle cessazioni del 2019 e le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate già per coprire le cessazioni che si sono verificate nello stesso anno. La disposizione chiarisce che l'effettiva assunzione deve seguire al collocamento in quiescenza, mentre la programmazione si può basare sulle cessazioni previste nell'anno. Gli enti già non soggetti al patto possono utilizzare tutte le cessazioni non sostituite intervenute dal 2017.

CHE nell'anno 2020 non ci sono in previsione pensionamenti, (da valutare eventuali quote 100 richieste)
PRESO ATTO che il Comune di San Pietro Clarenza ha registrato a consuntivo 2018 un rapporto di spesa di personale e spesa corrente pari al 33%;

RILEVATO che il valore medio della spesa di personale del triennio 2011/2012/2013 è pari a €. 1.275.605,25 e che la spesa di personale di cui al C. 557 -art-1 — L.292/2006 per l'anno 2018 è stato di €.1.207.279,40;

PRESO ATTO delle comunicazioni prot.n. 1219 e 1893/2018 con le quali il Centro per l'Impiego di Catania ha archiviato la richiesta di computo di n. 1 lavoratore disabile;

Visto il decreto 17 marzo della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020.

Considerato:

che sulla base del superiore provvedimento i comuni tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, saranno collocati in una delle tre fasce, che possono essere così definite: enti virtuosi, enti intermedi, enti non virtuosi.

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

Vista l'allegata attestazione resa dall'ufficio ragioneria del 31/05/2021 dalla quale si evince che il Comune di San Pietro Clarenza rientra tra gli enti non virtuosi.

CONSIDERATO che per la programmazione delle assunzioni flessibili si provvederà con specifico atto;

VISTA la programmazione triennale indicata nel prospetto allegato al presente atto (allegato A)!

VISTO il parere dell'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001 n. 448, reso con verbale n. del

VISTO il parere di regolarità tecnica espresso dal responsabile del servizio interessato ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

DELIBERA

- Di approvare, per le motivazioni espone in premessa, la programmazione delle assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2020-2021 e per l'anno 2020 il piano occupazionale, che si allega alla presente deliberazione sotto la lettera A), quale parte integrante e sostanziale;
- Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro di riferimento normativo;
- Di trasmettere copia della presente deliberazione ai revisori dei Conti ed ai soggetti sindacali;

- Di trasmettere la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 3, comma 69, legge n. 350/2003, C.d. legge finanziaria 2004, al Ministero dell'Economia e delle Finanze ed al dipartimento della Funzione Pubblica.
- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 2 dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991.

Il Responsabile dell'Ufficio Personale



Il Responsabile del 1° Settore



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Il sottoscritto, Dott. Giuseppe Giandinoto responsabile del 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 2018, e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 consuntivi approvati, cioè degli anni 2016, 2017 e 2018, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità dell'anno 2018, pari a 39,60% - rientra tra gli Enti non virtuosi.

	2016	2017	2018
TITOLO I	€ 2.706.806,64	€ 2.575.781,03	€ 2.943.850,75
TITOLO II	€ 805.169,88	€ 721.688,73	€ 932.822,25
TITOLO III	€ 100.848,86	€ 426.652,68	€ 145.538,00
TOTALE	€ 3.612.825,38	€ 3.724.122,44	€ 4.022.211,00
MEDIA TRIENNALE	3.786.386,27 €		
FCDE REND 2018	882.492,00 €		
	2.903.894,27 €		
SPESEA DEL PERSONALE 2018	1.149.892,03 €		
RAPPORTO	39,60%		

San Pietro Clarenza 31/05/2021



IL RESPONSABILE SETTORE II°

(Dott. Giuseppe Giandinoto)

Dr. Giuseppe Giandinoto

Comune di San Pietro Clarenza

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE
DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
2020/2022

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE 2020 – 2022 E PIANO OCCUPAZIONALE

ANNO 2020
nessuna assunzione

ANNO 2021
nessuna assunzione

ANNO 2022
nessuna assunzione

Di dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro di riferimento normativo.

Di dare atto che il suddetto programma verrà completato a seguito dei seguenti processi di adeguamento e razionalizzazione complessiva dell'utilizzo delle risorse umane dell'Ente:

1. Applicazione delle modifiche introdotte al T.U. del Pubblico Impiego dal D.Lgs n. 150/2009 in materia di reclutamento del personale ed adeguamento delle vigenti disposizioni regolamentari ;
2. Revisione della struttura organizzativa dell'Ente e del sistema di valutazione del personale ;
3. Di dare atto, altresì, che tale programma va inteso come strumento dinamico a medio termine da utilizzare con criteri di flessibilità in relazione all'esigenza di razionalizzazione della Struttura Organizzativa dell'Ente

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)

risulta la proposta in oggetto

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la seguente motivazione:
- Parere non dovuto in quanto trattasi di mero atto di indirizzo gestionale

San Pietro Clarenza, 31/05/2021

IL RESPONSABILE SETTORE
DR. GIUSEPPE GIANNINO

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 come recepito dall'art. 5 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 3/2013)

risulta la proposta in oggetto

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE /CONTRARIO per la seguente motivazione _____
- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sul situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

San Pietro Clarenza, 31/05/2021

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
DR. GIUSEPPE GIANNINO

Oggetto **CONSEGNA: Trasmissione proposta di G.M. n.22 del 31/05/2021**
Mittente posta-certificata@pec.aruba.it ⁺
Destinatario <segreteria.generale@pec.comunesanpietroclarenza.it>
Data 2021-05-31 11:10

- daticert.xml (~972 B)
 - PROPOSTA G.M.N.22 DEL 31.05.2021.pdf (~2,9 MB)
 - postacert.eml (~3,8 MB)
 - smime.p7s (~7 KB)
-


Ricevuta di avvenuta consegna

Il giorno 31/05/2021 alle ore 11:10:50 (+0200) il messaggio

"Trasmissione proposta di G.M. n.22 del 31/05/2021" proveniente da "segreteria.generale@pec.comunesanpietroclarenza.it" ed indirizzato a "calabrese.m@pec.it"

è stato consegnato nella casella di destinazione.

Identificativo messaggio: opec2110.20210531111010.62591.16.1.212@sicurezzapostale.it

Oggetto **Trasmissione proposta di G.M. n.22 del 31/05/2021**
Mittente segreteria.generale@pec.comunesanpietroclarenza.it ⁺
Destinatario Calabrese m <calabrese.m@pec.it>
Data 2021-05-31 11:10

Affinchè codesto Collegio dei Revisori dei Conti possa esprimere il relativo parere, si trasmette, in allegato, la proposta di deliberazione di G.M. n.22 del 31/05/2021 avente ad oggetto: "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2020/2022. Piano annuale assunzioni 2020/2022.

Il Responsabile 1^ Settore
Dott. Giuseppe Giandinoto

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

Il Sindaco
Vincenzo Santonocito

L'Assessore Anziano
Andrea Cavarra

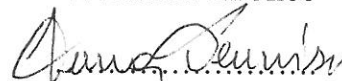
Il Segretario Comunale
Dott. Salvatore Marco Puglisi

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal
10-06-2021 al 25-06-2021

Li 10-06-2021

L'Addetto all'Albo



Il sottoscritto Segretario comunale 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 SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Salvatore Marco Puglisi

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

atto dichiarato immediatamente esecutivo;

decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione (Art.12 L.R. 44/91).

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Salvatore Marco Puglisi

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

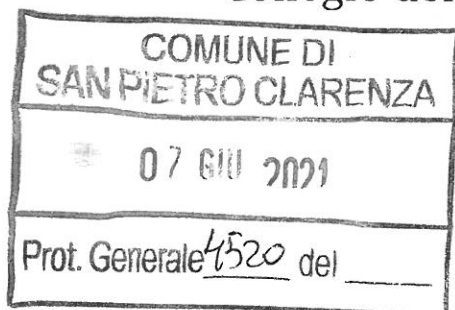
Il Segretario Comunale
Dott. Salvatore Marco Puglisi

S.Pietro Clarenza , li _____



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Città Metropolitana di Catania

Collegio dei Revisori dei Conti



Addi, 03/06/2021

Al Presidente del Consiglio Comunale

→ *Al Segretario Generale*
Al Sindaco

Al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
del Comune di San Pietro Clarenza

Verbale n. 7 del 03/06/2021

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale n.22 del 31/05/2021 avente ad oggetto: "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2020-2022 e piano annuale assunzioni 2020/2022."

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;*
- Ricevuta la proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 22 del 31.05.20201 di cui all'oggetto, a mezzo pec, in data 31/05/2021 con l'allegata attestazione resa dall'Ufficio Ragioneria del 31/05/2021;

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 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;
- 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 dall'Ufficio Ragioneria in data 31/05/2021, dalla quale si evince che il comune di San Pietro Clarenza rientra tra gli **enti non vir-tuosi**;
- la programmazione triennale 2020-2022 e piano occupazionale, di cui all'allegato A) della suddetta proposta di deliberazione di Giunta prevede:
 - per l'anno 2020 nessuna nuova assunzione;
 - per l'anno 2021 nessuna nuova assunzione;
 - per l'anno 2022 nessuna nuova assunzione.

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 31/12/2019 è pari al 1/159;
- Il comune di San Pietro Clarenza ha registrato a consuntivo 2018 un rapporto tra spesa del personale pari al 33%;
- il valore medio della spesa di personale del triennio 2011-2012 e 2013 ammonta ad euro 1.275.605,25 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 2020-2022*, 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 2020 – 2022*" e *piano annuale assunzioni 2020/2022.*" risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero e di eccedenze per il 2020 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. 11 del 02/03/2021;
- nell'anno 2019 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 2020 e per gli anni successivi;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione 2019 in data 17/02/2021;

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.10 del 02/03/2021 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;
- ✓ non ha approvato il piano annuale della performance 2019 (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 31/05/2021 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 2020-2022 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)