



COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero N° 78 Del 22-07-2021

Proposta N° 64 del 24-05-2021

**Oggetto: Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 Piano occupazionale 2021
Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberi di personale.**

L'anno duemilaventuno il giorno ventidue del mese di luglio alle ore 18:15 e seguenti, in San Giovanni Gemini e nella residenza Municipale, convocata nel rispetto della normativa vigente, si è riunita la Giunta Comunale di San Giovanni Gemini.

Risultano all'appello nominale i Signori:

PANEPINTO CARMELO	SINDACO	P
BARBASSO CALOGERO	ASSESSORE	P
PELLITTERI ANTONIO	ASSESSORE	A
RUSSOTTO FRANCESCA	ASSESSORE	P
DI DOLCE CARMELA	VICE SINDACO	A

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 2.

Assume la presidenza il Dott. PANEPINTO CARMELO che nella qualità di SINDACO dichiara legale la seduta ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Partecipa all'adunanza il Segretario Comunale, Dott.ssa SCIBETTA ANTONELLA, il quale cura anche la redazione del presente verbale.

LA GIUNTA COMUNALE

- Visto il Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000;
- Vista la L.R. n° 16 del 15 marzo 1963, recante "Ordinamento amministrativo degli enti locali nella Regione Siciliana" e successive modifiche ed integrazioni;
- Vista l'allegata proposta di deliberazione avente per oggetto:

Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 Piano occupazionale 2021 Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberi di personale.

- Visto che la stessa è munita dei prescritti pareri di legge;
- Ritenuta la stessa meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;
- Con voti favorevoli ed unanimi, espressi nei modi di legge,

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione ed, in conseguenza, di adottare il presente atto con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla proposta stessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER GIUNTA COMUNALE

N. 64 DEL 24-05-2021

Proponente :

OGGETTO:	Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 Piano occupazionale 2021 Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberi di personale.
----------	---

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 89 - comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;
- l'art. 91 - comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio; gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter del medesimo Decreto ... , in cui indicano, peraltro, 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;
- l'art.19 - comma 8 della L. n.448/2001 dispone che gli Organi di Revisione contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

Atteso che, il programma triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione, viene inserito nel DUP (Documento Unico di Programmazione) relativo allo stesso periodo;

Viste le indicazioni dell'Amministrazione Comunale, in considerazione dell'importanza che riveste il suddetto strumento di programmazione, di estrapolare lo stesso dal DUP 2021/2023 ed approvarlo con separato atto della Giunta Comunale;

Viste le Linee di Indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art.6 -ter D.Lgs. n.165/2001, adottate dal Ministro della Semplificazione e Pubblica Amministrazione in data 09.05.2018.

Visto il Decreto 17/marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" con il quale vengono fissati nuovi limiti basati sul rapporto costi del personale su media delle entrate proprie dell'Ente relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

Preso atto che il quadro normativo in materia di spese di personale degli Enti Locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici.

Atteso che i suddetti vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di orientare le scelte amministrative e gestionali dell'Ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Richiamati:

- il comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014, che prevede il parametro di contenimento della spesa del personale, da assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, consistente nel valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della l. n. 114/2014, ossia del triennio 2011/2013;

- il comma 557 ter della citata legge secondo cui, in caso di mancato rispetto di detto limite, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del d.l. n. 112/2008, consistente nel divieto rivolto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.

Precisato che, a norma del comma 5 dell'art.3 del D.L. n. 90/2014, come recentemente modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019, "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.

Visto l'art. 17 del decreto mille proroghe «1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 di dubbia esigibilità stanziato nel 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto ...I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Rilevato, quindi, che il calcolo della capacità assunzionale anno 2021 a disposizione di questo Ente per assunzioni a tempo indeterminato debba essere effettuato ricomprendendo le capacità assunzionali del quinquennio 2017/2021 ossia i residui ancora disponibili delle quote percentuali dei risparmi da cessazione inutilizzate di cui agli anni 2016/2020, nonché i risparmi di spesa per cessazioni dal servizio avvenute e/o programmate nell'anno 2021;

Preso atto, inoltre, che con deliberazione n. 25/2017, la Corte dei Conti sezione delle Autonomie ha precisato che le capacità assunzionali degli anni precedenti devono essere quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale.

Rilevato a riguardo che:

- per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli Enti Locali già assoggettati al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale corrispondente, per

ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; detta percentuale viene elevata al 75% per i comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti qualora il rapporto dipendenti popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (art.1, comma 228, della L. n.208/2015 Legge di Stabilità 2016, nel testo novellato dall'art.22 D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017 e art. 1, comma 863, della legge n. 205/2017 Legge di Bilancio 2018);

- per gli anni 2019 e 2020 gli enti locali già assoggettati al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (dell'art.3 comma 5 D.L. n.90/2014);

- a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto 17/03/2020 così come disposto dall'art. 4 dello stesso "1. *In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:*

.....

e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,9%

.....

Ricordato che, sulla base del Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017, il rapporto medio tra dipendenti e popolazione nei Comuni, come questo Ente, con popolazione compresa tra 5.000 e 9.999 abitanti è di 1/159.

Verificato che il Comune di San Giovanni Gemini presenta un rapporto medio dipendenti a tempo indeterminato e popolazione (7.901 abitanti – 44,61 dipendenti a tempo indeterminato) (1/177) al 31.12.2019 inferiore rispetto a quello fissato dal citato Decreto.

Preso atto di quanto previsto dall'art.1, comma 424, della Legge n.190/2014 (Legge di Stabilità 2015) secondo cui le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, ... alla ricollocazione del personale soprannumerario proveniente dalle Province.

Vista, a riguardo, la delibera della Corte dei Conti Sicilia 119/2015 la quale statuisce: "...Con riguardo specifico all'ulteriore priorità individuata dal comma 424 per le assunzioni del personale, ovvero la ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità, è da ritenere che la determinazione delle unità in soprannumero potrà avvenire solo con la anzidetta definizione del processo di riorganizzazione degli enti locali da parte del legislatore regionale nel rispetto delle prerogative statutarie. Ciò nondimeno è comunque da ritenere, anche per gli enti locali siciliani, che, in attesa della definizione del predetto processo di riorganizzazione, sussista comunque il vincolo, per gli anni 2015 e 2016, di destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato di personale, quantificate secondo le percentuali fissate dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori dei concorsi pubblici e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità."

Preso atto che in base al citato art.1, comma 228, della L. n. 208/2015, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli Enti di Area Vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90.

Visto l'art.16 del D.L. n.113/2016 con cui è stato abrogato l'art.1 comma 557 lett. a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con il conseguente venir meno dell'obbligo di riduzione del rapporto tra spesa di personale e spesa corrente.

Rilevato che, alla stregua delle superiori disposizioni e secondo le certificazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, parte integrante e sostanziale del presente atto, la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2021 è la seguente:

- relativamente all'anno 2017 pari al 75% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2016 (euro 171.325,24), ossia euro 128.493,93;

- relativamente all'anno 2018 pari al 75% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2017 (euro 243.986,99), ossia euro 182.990,24;

- relativamente all'anno 2019 pari al 100% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2018 (euro 102.512,45), ossia euro 102.512,45.

- relativamente all'anno 2020 pari al 100% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2019 (euro 252.431,10), ossia euro 252.431,10;

- relativamente all'anno 2021 pari al 100% del risparmio di spesa dei cessati nell'anno 2020 (euro 140.774,62), ossia euro 140.774,62;

- relativamente alle cessazioni già avvenute e programmate per il 2021, 100% del risparmio di spesa dei cessati pari ad € 79.166,34;

Tenuto conto degli spazi assunzionali utilizzati in attuazione della programmazione 2020/2022 pari ad € 117.913,31;

Rilevato, quindi, che la capacità assunzionale complessiva dell'Ente per l'anno 2021 è pari ad euro 768.455,37 che costituisce limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato per la medesima annualità tenuto conto del limite pluriennale previsto dal D.M. 17 marzo 2020;

Richiamata la delibera della Giunta Comunale n. 88 del 23/09/2020, esecutiva ai sensi di legge, avente a oggetto, l'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022, la relativa modifica e la determinazione della dotazione organica e la verifica del personale in esubero;

Richiamata altresì la delibera della Giunta Comunale n. 22 del 24/02/2020 con la quale si disponeva la stabilizzazione a tempo indeterminato e parziale al 66,67% (24 ore settimanali) ai sensi del combinato disposto dell'art. 20 comma 1, del D.Lgs.75/2017, dell'art. 3 della L.R. 29/12/2016 n. 27 e dell'art. 22 della L.R. 22/2/2019 n. 1, del personale precario in servizio presso il Comune di San Giovanni Gemini- e si autorizzava la stipula dei contratti individuali di lavoro a tempo indeterminato;

Viste le determine nn. 344 e 345 del 29/04/2021, nn. 347, 348 e 349 del 30/04/2021 con le quali, in attuazione del programma del fabbisogno del personale 2020/2022 si è proceduto alla trasformazione dei contratti di lavoro del personale part time da 24 a 32 ore e per 1 unità da 34 a 36 ore;

Precisato che detta decisione consegue alla volontà di assicurare la più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale in servizio presso questo Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e alla necessità di garantire, mediante personale già formato e dotato di esperienza professionale, le funzioni e i servizi istituzionali dell'Ente in considerazione che la dotazione organica del personale negli ultimi anni si è notevolmente ridotta a causa dei numerosi pensionamenti (n. 39 unità dal 2010 al 2020);

Dato atto che tale disposizione si inquadra tra le iniziative inserite nel programma politico di questa amministrazione volte ad adottare le misure organizzative e le disposizioni necessarie al superamento del precariato;

Vista la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023 che si allega al presente atto per costituirne parte integrante;

Evidenziato, altresì, che in assenza della presente programmazione assunzionale si registrerebbe una grave criticità organizzativa dell'Ente, che si troverebbe nell'impossibilità di assicurare servizi essenziali alla cittadinanza, gestiti in via diretta e non esternalizzati.

Rilevato, quindi, che tale programmazione è finalizzata ad assicurare il fabbisogno organizzativo e le esigenze amministrative di funzionamento volte a garantire servizi istituzionali fondamentali, in quanto i lavoratori dell'Ente contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili, assicurando l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente.

Preso atto che, alla luce delle certificazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area finanziaria (Allegato), sussistono gli spazi assunzionali per garantire l'attuazione del programma triennale del fabbisogno del personale;

Rilevato, altresì, che la spesa di personale conseguente alle assunzioni mediante procedura speciale di reclutamento non può superare il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010.

Richiamato, a riguardo, l'art.11, comma 4 bis, del D.L. n.90/2014, nel testo convertito nella Legge n.144/2014, che, in materia di limiti di spesa per forme di assunzione a tempo determinato o impiego flessibile, secondo l'interpretazione fornita dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con parere n.2/2015, prevede, che gli Enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale, devono rispettare, anziché il vincolo (50%) di cui all'art. 9, comma 28, della L. n. 122/2010, il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Rilevato che questo Ente, avendo rispettato gli obblighi di riduzione della spesa del personale, ha risorse sufficienti a rispettare il limite di spesa lavoro flessibile;

Rilevato che l'importo della spesa annuale presunta a regime occorrente per le assunzioni a tempo indeterminato e per l'incremento dell'orario contrattuale delle figure professionali indicate nel Programma, come meglio specificato **nell'allegato** resta contenuto nell'ambito delle risorse assunzionali come sopra calcolate e del limite previsto dal decreto 17/03/2020 sopra richiamato e come evidenziato nel prospetto **allegato** alla presente, tenendo conto del rispetto del predetto limite entro il 2024;

Dato atto, inoltre, che il Comune di San Giovanni Gemini ha rispettato il parametro di contenimento della spesa del personale di cui al comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, registrando nel 2019 una spesa di personale, al netto delle componenti escluse, inferiore alla media sostenuta nel triennio 2011-2013, e che nel 2021 si prevede di rispettare detto limite con riferimento alle spese di personale previste nel presente atto di programmazione, come risulta dall'allegato prospetto:

Ritenuto, quindi, nel rispetto di detti limiti e di tutte le altre condizioni giuridiche e finanziarie previste dalla normativa nazionale e regionale vigente e al fine di soddisfare le esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione e assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente, di programmare il fabbisogno del personale, come indicato dettagliatamente nel Programma triennale 2021/2023 anche in prosecuzione di quanto stabilito nella programmazione 2020/2022, **Allegato;**

Preso atto da ultimo che:

•ai sensi dell'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, *“All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. Per il triennio 2021-2023, 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. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi»”;*

•ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, *“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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;*

Atteso che:

- la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

- in data 11 dicembre 2019, è stata raggiunta un'intesa sullo schema di decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, con il quale sono state 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 valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, dello schema di decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"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 il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre per entrate correnti occorre considerare *"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"*. L'art. 4 del medesimo schema di decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 26,90 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 5.000 e fino a 9.999 abitanti, come il Comune di San Giovanni Gemini);

- nella specie, *de iure condendo*, questo ente soddisfa adeguatamente i parametri oggetto d'intesa in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore soglia di cui all'art. 4 dello schema di decreto sopra citato, determinata come da **prospetto allegato**

Precisato che le assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure concorsuali e procedure di reclutamento speciali di cui al Programma sono subordinate all'esito negativo della procedura di mobilità obbligatoria ex art.34 bis D.Lgs. n.165/2001 per la ricollocazione di dipendenti pubblici in disponibilità.

Precisato che il Comune di San Giovanni Gemini, come risultante da attestazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente:

- a) ha rispettato per l'intero quinquennio 2012/2016 il vincolo di finanza pubblica secondo quanto previsto dall'art.20, comma 4, D.Lgs. n.75/2017;
- b) ha rispettato nell'anno 2019 il vincolo di finanza pubblica (cd. "pareggio di bilancio") ai sensi dell'art.7, comma 2 bis, D.L. n.14/2017;
- c) allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nell'anno in corso;
- d) ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio dal 2019 alla BDAP;
- e) ha assicurato nell'anno 2019 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 che sarà rispettato anche in relazione alle spese di personale programmate nel presente atto per le annualità ivi contemplate.
- f) non è Ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;
- g) ha rispettato il tetto di spesa per le forme flessibili d'impiego pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e si prevede di rispettarlo anche nel triennio 2021/2023;
- h) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

Dato atto che questo Ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive con deliberazione di G.C. n. 37 del 01/04/2021, esecutiva ai sensi di legge;

Precisato che, ferma restando la presente programmazione, nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata con il presente atto potrà essere effettuata prima dell'approvazione consiliare del bilancio di previsione finanziaria 2021/2023 e del rendiconto di gestione 2020 nonché del bilancio consolidato 2020;

Dato atto che le previsioni del presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale del bilancio di previsione finanziaria 2020/2022 in corso di approvazione.

Ritenuto, in conseguenza della presente programmazione, di approvare la dotazione organica nel rispetto dei limiti di spesa per il personale previsti dalla legge, al fine di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, come da **allegato**, costituendone parte integrante e sostanziale.

Considerata la facoltà di revisionare periodicamente, e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il programma del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli assunzionali derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali e in relazione alle effettive disponibilità economiche.

Precisato che la presente programmazione è strettamente connessa alle esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed è strumentale ad assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente.

Ritenuto, altresì, di prevedere la possibilità di ricorrere, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa normativamente fissati, allo strumento della convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004 e a forme flessibili di impiego.

Acquisite da parte dei Responsabili, le attestazioni relative all'insussistenza di situazioni di eccedenza di personale nella rispettiva Area rispetto alle esigenze funzionali così come recepito nella delibera della G.C. n. 38 del 01/04/2021 resa esecutiva ai sensi di legge avente ad oggetto "Ricognizione eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D.Lgs n. 165/2001";

Dato atto, pertanto, che questo Comune non presenta situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.lgs. 165/2001, facendo riferimento a:

- rapporto tra dotazione organica e personale in servizio;
- esternalizzazione di servizi che hanno comportato o comporteranno esubero di personale, nel rispetto dell'art. 6 bis D.Lgs. 165/2001;
- tipologia di procedimenti e loro numero e complessità;
- ricorso al lavoro straordinario e rilevazione di giornate di ferie residue.

Visti:

- il D.Lgs. n.165/2001;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- la Legge n. 296/2006;
- l'art.19, comma 8, della L. n.448/2001;
- il D.L. n.90/20014;
- la Legge n.114/2014;
- la Legge n.190/2015;
- la Legge n. n.208/2015;
- il D.L. n.113/2016;
- la legge n.232/2016;
- il D.L. n.14/2017;
- il D.L. n. 50/2017;
- la Legge n. 205/2017;
- il D.lgs. n. 75/2017;
- la L.R. n. 27/2016;
- la L.R. n.8/2018;
- la L.R. n. 1/2019;
- il D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019;
- il Decreto 17 marzo 2020;

Visti, altresì, i pareri favorevoli espressi, ai sensi degli artt.49 e 147- *bis* del D.Lgs n. 267/2000, dal Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento.

Acquisito il parere favorevole espresso dall'organo di Revisione Economica-Finanziaria;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di approvare il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021-2023 e il relativo Piano occupazionale anno 2021, allegato alla presente di cui costituisce parte integrante e sostanziale redatto in continuità con la programmazione 2020/2022;
 2. Di dare atto che la ricognizione delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero ex art. 33 - comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011, come da attestazioni
- COMUNE DI SAN GIOVANNI GEMINI * DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N° 78 Del 22-07-2021 - Pag. 10 di 14

dei Responsabili di P.O., risulta negativa così come recepita con delibera della Giunta Comunale n. 38 del 01/04/2021;

3. Di subordinare le assunzioni a tempo indeterminato in questa sede programmate alla preventiva approvazione del bilancio di previsione finanziaria 2021/2023, del rendiconto di gestione anno 2020 e del bilancio consolidato dell'esercizio 2020;

4. Di approvare la dotazione organica del personale come da **allegato**, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

5. Di dare atto che, in base alle verifiche del Responsabile dell'Area Finanziaria, la spesa complessiva conseguente alla programmazione di cui al punto 4) rispetta il limite della capacità assunzionale indicato in narrativa e calcolato come da prospetto delle spese dei cessati secondo le percentuali di turn over previste dalle normative vigenti, il limite di cui all'art.1, comma 557, L. n. 296/2006, nonché tutti i limiti contabili di spesa e le condizioni di legge in ultimo il decreto 17 marzo 2020;

6. Di dare mandato al Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale di procedere all'attuazione del presente deliberato;

7. Di ricorrere, per esigenze momentanee straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004, lavoro accessorio, comando, altre forme di lavoro flessibile) con gli specifici provvedimenti che si dovranno adottare;

8. Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;

9. Di verificare l'attuazione della facoltà prevista dall'art. 1, comma 1-ter, del dl 162/2019 di modifica dell'art. 22, comma 15 del dlgs 75/2017 stante la necessità dell'Ente di procedere all'attuazione del programma del fabbisogno del personale così come predisposto;

10. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.

11. Di trasmettere copia della presente deliberazione entro 15 giorni dall'approvazione all'Assessorato Regionale della Autonomie Locali e della Funzione Pubblica.

12. Di trasmettere copia della presente deliberazione entro 30 giorni dall'adozione al Dipartimento della Funzione Pubblica, quale condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento;

13. Di apportare le necessarie modifiche al DUP 2021/2023 nel quale il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021-2023, il relativo Piano occupazionale anno 2021 e la Dotazione Organica dell'Ente sono stati inseriti;

14. Di dichiarare, con separata ed ulteriore unanime votazione, la presente immediatamente eseguibile ex art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. n.267/2000, al fine di assicurare un tempestivo avvio delle procedure.

Allegati:

- parere organo revisione;
- capacità assunzionale
- Risorse reclutamento speciale
- Programma fabbisogno
- Dotazione organica
- Certificazione Responsabile Area Finanziaria

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

F.to

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In relazione al disposto di cui all' art. 53, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23 dicembre 2000, n. 30 e recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 (TUEL)

IL RESPONSABILE DELL' AREA 5 – FINANZIARIA E TRIBUTI

In ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa esprime parere **Favorevole**

San Giovanni Gemini, 24-05-2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA

F.to ANTONINO COLLETTO (*)

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E DEL PERSONALE

In relazione al disposto di cui agli artt. 53 e 55 comma 5, della legge 8/6/1990, n.142 recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 dell'art. 13 della L.R. 3/12/1991 N° 44 e degli artt. 49, 147 bis, comma 1 e 153, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;

ESPRIME

In ordine alla regolarità contabile parere: **Favorevole**

San Giovanni Gemini, 24-05-2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

F.to ANTONINO COLLETTO (*)

ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA E DEL PERSONALE

In relazione al disposto di cui agli artt. 55, comma 5, della legge 8/6/1990, n.142 recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48, dell'art. 13 della L.R. 3 dicembre 1991, n. 44 e degli artt. 49, 147 bis, comma 1 e 153, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i., avendo effettuato con esito positivo la valutazione di incidenza del provvedimento sull'equilibrio finanziario della gestione,

ATTESTA

La copertura finanziaria della spesa prevista nella presente deliberazione in relazione alle disponibilità effettive esistenti negli stanziamenti di bilancio mediante assunzione del seguente impegno contabile, regolarmente registrato ai sensi dell'art. 191, comma 1, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267:

Prospetto

Addi, 24-05-2021

IL RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

F.to ANTONINO COLLETTO (*)

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO

F.to Dott. CARMELO PANEPINTO (*)

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to CALOGERO BARBASSO
(*)

**IL SEGRETARIO
COMUNALE**

F.to Dott.ssa ANTONELLA
SCIBETTA(*)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(art.11, commi 1 e 3, l.r. 3 dicembre 1991, n°44)

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione,
CERTIFICA

Che la presente deliberazione è stata affissa dal 29-07-2021 al 13-08-2021 per 15 giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on line di questo comune, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 della Legge 18 giugno 2009, 69 nel sito istituzionale del Comune.

Dalla Residenza Municipale li _____

Il Responsabile della Pubblicazione

Il Segretario Comunale
Dott.ssa ANTONELLA SCIBETTA (*)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della l.r. 3.12.1991 n. 44 e ss.mm.ii. essendo stata pubblicata all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal 29-07-2021, come previsto dall'art. 11 della predetta legge:

è divenuta esecutiva il giorno

Perchè decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91)

Dalla residenza municipale 09-08-2021

Il Segretario Comunale

Dott.ssa ANTONELLA SCIBETTA (*)