



COMUNE DI ASSORO LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI ENNA

COPIA deliberazione della Giunta Comunale N. 74

Oggetto:

Approvazione del piano triennale dei fabbisogni del personale dell'Ente per gli anni 2021 -2022-2023.

L'anno duemilaventuno, il giorno ventiquattro del mese di Giugno alle ore 09:30 nella Casa Comunale, in seguito a regolare invito, si è riunita la Giunta Comunale, nelle persone dei Signori:

Nome	Carica politica	Presente	Assente
LICCIARDO ANTONIO	Sindaco	X	
TOSETTO MARIO	Vice Sindaco	X	
PANTO' ANTONINO	Assessore Anziano	X	
BERTINI GIUSEPPE	Assessore	X	
RIVERA VALERIA	Assessore		X

Presiede il Sindaco **LICCIARDO ANTONIO**

Partecipa il **Segretario Dott. ENSABELLA FILIPPO**

Il presidente, dato atto che il numero degli Amministratori è legale per la validità dell'adunanza, invita la Giunta Comunale a deliberare sull'affare indicato in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

- Visto l'O.EE.LL vigente nella Regione Siciliana emanato con L.R. 15 marzo 1963 n. 16 e successive modifiche e integrazioni, apportate in particolare dalla L.R. 11 dicembre 1991 n. 48 e dalla L.R. 30/2000;
- vista la L. R. 3 dicembre 1991 n. 44 che contiene norme per il controllo sugli atti dei Comuni;

Premesso che:

- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come

inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

- art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;
- art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;
- art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006;
- rispetto pareggio di bilancio dell'anno precedente (legge 28 dicembre 2015, n. 208) e dell'anno in corso;
- comunicazione alla Ragioneria Generale dello Stato dell'avvenuto rispetto del pareggio entro il 31 marzo (L. 232/2016);
- rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
- rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015);
- rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del D.L. 66/2014);
- invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
- obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs. 198/2006 pena l'impossibilità di procedere a nuove assunzioni;

Viste le attestazioni dei Responsabili di settore, relative alla ricognizione di cui all'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2021, e che con le stesse non

sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica", per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la "dotazione organica" non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali soggetti già soggetti al patto di stabilità, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - della L. n. 296/2006);
- nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Visto il prospetto allegato al presente atto "**A**", nel quale è indicato il valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

Tenuto conto che le norme vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III)

Visto il prospetto di calcolo predisposto dai competenti uffici rispetto all'applicazione del

DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2019) in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 46,68% (vedi allegato "B");

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, e anche al di sopra del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano nella fascia di virtuosità meno favorevole 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;

Richiamata la delibera di G.M. n.17 del nove marzo 2021 avente per oggetto:"

Convenzione tra comuni per l'utilizzo di un istruttore direttivo tecnico. Stabilizzazione assistente sociale. Atto di indirizzo nei confronti del dirigente del 2° settore "Economico – Finanziario-Personale."

Preso atto che con tale atto di indirizzo l'amministrazione ha dato mandato al responsabile del 2° settore, mercè la predisposizione del piano triennale delle assunzioni, di porre in essere tutte le procedure necessarie per:

- stipulare una Convenzione con altro Comune per l'utilizzo di un dipendente Istruttore Direttivo Tecnico al quale conferire la titolarità di Posizione Organizzativa del terzo settore dell'ente (ufficio tecnico e del territorio) fino ad un massimo di 18 ore settimanali;
- addivenire alla stabilizzazione dell'attuale assistente sociale prevedendo una possibile copertura fino ad un massimo di 30 ore settimanali;

Dato atto che:

- le convenzioni per l'utilizzazione di personale in modo congiunto, non sono nuove assunzioni e non vanno di conseguenza previste nella programmazione del fabbisogno, ma occorre prevedere solo la copertura finanziaria;
- le stabilizzazioni sono da considerare nuove assunzioni quindi rientrano nella disciplina prevista in materia.

Considerato che, dallo schema del rendiconto 2020, approvato con delibera di G.M. n. 46 del 12.05.2021. è emerso un disavanzo complessivo di € -329.734,59, e che la situazione attuale del bilancio non consente di sostenere le spese derivanti dall'attuazione della sopra citata direttiva;

Considerato che alla luce della situazione attuale, l'amministrazione comunale ,per le vie brevi, ha dato mandato all'ufficio personale, di rinviare la stipula della convenzione per l'utilizzo di un dipendente Istruttore direttivo tecnico, e programmare la sola stabilizzazione dell'attuale assistente sociale prevedendo la copertura per un numero di 16 ore settimanali;

Richiamato l'art. 20 del D.Lgs n.75/2017, rubricato "Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni" il quale al comma 1 recita:

Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede

all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede

all'assunzione;

c) abbia maturato, al ((31 dicembre 2021)), alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

Ritenuto opportuno approvare pertanto il Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2021/2023 nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come da allegato **sub "C"** alla presente delibera;

Dato atto che il sopracitato piano prevede l'assunzione part time (16 ore settimanali), nell'anno 2021, di una categoria D1, profilo professionale assistente sociale, mediante procedura di stabilizzazione ai sensi dell'ex art. 20 del D.Lgs 75/2017,

Dato atto, altresì, che alla data odierna il posto nella dotazione organica è già previsto, e coperto fino al 30 giugno 2021(per 16 ore settimanali) dal dipendente che dovrà essere stabilizzato, e che quindi l'assunzione di cui sopra non necessita della creazione di un nuovo posto nella dotazione organica, né determinerà un aumento del numero dei dipendenti in servizio;

Rilevato che, sulla base delle stime disponibili rispetto alle entrate correnti future, l'adozione del suddetto programma di reclutamento, considerato che non sono previste per gli anni 2022 e 2023, assunzioni, consente di ridurre il rapporto tra spesa di personale su entrate correnti registrato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- i responsabili di settore hanno effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2021, con esito negativo;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di deficitarietà strutturale (art.243, c.1, D.Lgs n. 267/2000) dal conto consuntivo anno 2019 (ultimo conto consuntivo approvato);

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Stabilito in conseguenza di quanto sopra esposto di approvare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'allegato **sub "D"** contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche;

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Atteso che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: **favorevoli**, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267, allegati al presente atto;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

- 1. di dare atto** che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto approvato (2019) e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 45,00% come da allegato sub "B", e pertanto superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella Tabella 3, comma 1, art. 6 della sopra citata circolare;
- 2. di approvare**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2021/2023, come da allegato sub "C" alla presente delibera;
- 3. di procedere** quindi nel corso del 2021 alla assunzione a tempo indeterminato e parziale (16 ore settimanali), di n. 1 Categoria D1, profilo professionale assistente sociale, mediante stabilizzazione, ai sensi dell'art.20, comma1, D.Lgs 75/2017,
- 4. di dare atto** che nell'anno 2022 e 2023 non sono previste assunzioni al fine garantisce la riduzione costante del rapporto tra spese di personale su entrate correnti prevista dal DPCM 17 marzo 2020;;
- 5. Di dare atto** che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'art.6 del D.Lgs. n. 16 5 risulta essere determinata come da all "D";
- 6. di dare atto** che la spesa relativa al presente piano trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2021/2023 in corso di approvazione;
- 7. di accertare** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "A", da cui si evince:
 - la spesa complessiva di personale risultante dai consuntivi 2011, 2012 e 2013, calcolata secondo i parametri di cui alla circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n. 9/2006;
 - l'Ente ha rispettato l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater della L. 27/12/2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale complessivamente impegnata nell'anno 2020, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- 1. di specificare** che sul presente provvedimento il Revisore Unico ha espresso per quanto di competenza il proprio parer , che si allega;
- 2. di stabilire** che il piano triennale dei fabbisogni sarà 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 ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;
- 3. di trasmettere** il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018.

Parere Tecnico

- il Responsabile del Settore interessato ha espresso parere FAVOREVOLE circa la regolarità tecnica;

*

MUSTICA ROSALIA

Parere Contabile

- il responsabile di Ragioneria ha espresso parere FAVOREVOLE per quanto concerne la regolarità contabile;

*

MUSTICA ROSALIA

Letto, confermato e sottoscritto
L'Assessore anziano

Il Sindaco

Il Segretario Generale

PANTO' ANTONINO

LICCIARDO ANTONIO

Dott. ENSABELLA FILIPPO

Su conforme relazione dell'impiegato responsabile,

SI CERTIFICA

che in applicazione della L. R. n. 44/1991 modificata dalle LL. RR. 23/1997 e 39/1997, la presente deliberazione è stata pubblicata mediante affissione di copia integrale all'albo pretorio on line per 15 giorni consecutivi dal giorno sino al senza esito di reclami.

In data è stata trasmessa ai Capi gruppo consiliari (art. 4 L. R. 23/1997)

Dalla residenza Comunale li

Il Segretario

Dott. ENSABELLA FILIPPO

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo

Il Segretario

Dott. ENSABELLA FILIPPO

Dalla residenza comunale, li

Il sottoscritto segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio:

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 dicembre 1991, n. 44:

- E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO in quanto:

Divenuta esecutiva per decorrenza del termine di gg. 10 previsto dall'art. 12 - c. 1° -L. R. n. 44/1991.

Il Segretario

Dott. ENSABELLA FILIPPO