



COMUNE DI SUTERA
(Provincia di Caltanissetta)

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero 94 Del 29-07-2020

Oggetto: Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022.

L'anno duemilaventi il giorno ventinove del mese di luglio alle ore 14:00, presso questa Sede Municipale, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale per deliberare sulle proposte contenute nell'ordine del giorno unito all'avviso di convocazione.

Dei Signori componenti della Giunta Comunale di questo Comune:

Grizzanti Giuseppe	Sindaco	P
Difrancesco Giovanna Angela	Assessore	P
Alongi Pietro	Vice Sindaco	P
Montalto Monella Marisa	Assessore	A

ne risultano presenti n. 3 e assenti n. 1.

Assume la presidenza il Dott. Grizzanti Giuseppe in qualità di Sindaco.

Assiste e partecipa il Segretario Comunale D.ssa Nicosia Concettina.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto che risulta essere del seguente tenore e sulla quale sono stati espressi i pareri previsti dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000.

LA GIUNTA COMUNALE

PRESA in esame la superiore proposta di deliberazione avente ad oggetto: "Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022."

RITENUTA la stessa meritevole di approvazione per le motivazioni di fatto e di diritto nella stessa riportate;

VISTI i pareri richiesti ed espressi sulla suindicata proposta di deliberazione ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30, che si allegano alla presente quale parte integrante;

VISTO l'O.R.EE.LL. per la parte non abrogata dalla citata legge di riforma delle autonomie locali;

RAVVISATA la propria competenza;

Con votazione palese ed unanime;

DELIBERA

- di approvare la presente proposta di deliberazione, facendone proprie le motivazioni e il dispositivo, che qui si intendono integralmente riportati.

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente, ravvisata la necessità e l'urgenza di dare immediata attuazione al presente provvedimento,

Con votazione palese ed unanime

DELIBERA

- di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi e per gli effetti dell'art. 12, comma 2, della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale
N. 101 del 24-07-2020

OGGETTO: Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022.

^^^^^^^^^^

PREMESSO che:

- l'art. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 stabilisce che *“al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2/4/1968, n. 482”*;
- l'art. 91 del D. Lgs. 18/8/2000, n. 267, e s.m.i., in tema di assunzioni, testualmente recita:
 - “1. Gli enti locali adeguano 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 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
 - 2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'art. 39 del D. Lgs. 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
- l'art. 6 del decreto legislativo n. 30 marzo 2001, n. 165, rubricato *“Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale”*, come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, ai commi 1, 2, 3 e 6, stabilisce:
 - “1: Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'art. 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
 - 2. 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. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della

spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*
4. *Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'art. 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*
5. *Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale.*"

ATTESO che in data 27 luglio 2018 sono state pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n.173 le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto del giorno 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, che impongono a tutte le P.A., compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, quale strumento statico di organizzazione;

CONSIDERATO che, ai sensi degli artt. 6 e 6-ter, comma 5, del D. Lgs. n. 165 del 2001, è previsto il divieto di assumere nuovo personale, in caso di mancato rispetto dei vincoli finanziari e della non corretta applicazione delle disposizioni che dettano la disciplina delle assunzioni, sia per l'omessa adozione del PTFP e sia per gli adempimenti previsti di inoltro entro trenta giorni dall'approvazione del PTFP;

DATO ATTO che, alla luce delle linee guida emanate, il concetto di fabbisogno di personale implica un'attività di analisi ed una rappresentazione delle esigenze sotto un duplice profilo:

- quantitativo: riferito alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla missione dell'amministrazione, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;
- qualitativo: riferito alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze dell'amministrazione stessa, anche tenendo conto delle professionalità emergenti in ragione dell'evoluzione dell'organizzazione del lavoro e degli obiettivi da realizzare;

EVIDENZIATO che le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni;

RILEVATO che la Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per la Puglia, con la deliberazione 13 luglio 2018, n.111, ha precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del D. Lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.4 del D. Lgs. n. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sezione Autonomie deliberazione 27/2015);

ATTESO che, alla luce delle linee di indirizzo emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione con decreto del giorno 8 maggio 2018:

a) *“Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente” (art.4 comma 2);*

b) *“In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente” (art.4, comma 3);*

c) *“Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del D. Lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata o, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge” (precisazione del decreto 8 maggio 2018);*

PRECISATO che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

ATTESO 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;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto volti ad orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- prevede che, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, i vincoli si applichino soltanto agli enti locali che risultano soggetti al patto di stabilità interno 2015;

RILEVATO che, in quanto avente popolazione compresa tra i 1.000 e i 5.000 abitanti, anche il Comune di Sutera è stato assoggettato al patto di stabilità interno 2015 e, pertanto, soggiace ai vincoli assunzionali dettati dalla legge;

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 non più al valore relativo all'anno precedente;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la 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;
- art. 1, co. 762, il quale prevede che: *“Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno”*;
- 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;
- a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
- comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 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;

TENUTO CONTO delle seguenti vigenti norme che disciplinano il turn over:

- dell'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito con L. 114/2014, come modificato dal D.L. n. 78/2015, convertito con L. n. 125/2015, il quale prevedeva che negli anni 2014 e 2015 gli enti locali sottoposti al patto di stabilità, potevano procedere ad assunzioni di personale nel limite di spesa pari al 60% di quella relativa al personale cessato nell'anno precedente e che, a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, per la quota non utilizzata;
- delle interpretazioni contenute nelle deliberazioni Corti Conti Sezione Autonomie nn. 26/2015 e 28/2015, che hanno dettato le modalità attuative della sopra indicata norma in materia di calcolo dei resti assunzionali, stabilendo in particolare che il triennio precedente (oggi quinquennio) è da intendersi in senso dinamico;
- dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) che ha ridisegnato il regime delle assunzioni, prevedendo che gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale 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;
- dell'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, che, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;
- del suddetto D.M. che fissa tale rapporto per la fascia di appartenenza del Comune di Sutera in 1/128 e che, pertanto, il Comune di Sutera non rispetta tale parametro e quindi non può usufruire, per le cessazioni del periodo 2016-2017-2018, dell'innalzamento della percentuale al 75%;
- della cessazione degli effetti del citato art. 1, comma 228, della L. 208/2015, per cui a partire dall'anno 2019 si attua il turnover in misura pari al 100% del personale cessato;
- dell'articolo 14-bis del decreto legge 4/2019, convertito in legge 26/2019, secondo cui:

- l'arco temporale di riferimento sul quale calcolare in modo cumulativo il valore delle cessazioni intervenute nell'anno precedente è il quinquennio precedente e non più il triennio;
 - 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;
- dell'art. 1, comma 47, della Legge Finanziaria 2005, Legge 311/2004, in vigore di disposizioni che stabiliscono limitazioni alle assunzioni di personale sono consentiti trasferimenti per mobilità,

RICHIAMATO l'articolo 33, comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58 che dettando delle disposizioni in materia di assunzione di personale nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria ha previsto che 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;

ATTESO CHE, a seguito di intesa in Conferenza Stato-Città in data 11 dicembre 2019 e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, è stato adottato il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, 17 marzo 2020, siccome pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27.4.2020, <http://www.gazzettaufficiale.it/eli/gu/2020/04/27/108/sg/pdfrecante> "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.", disponendo specificamente l'entrata in vigore del provvedimento a decorrere dal 20 aprile 2020;

VISTA la Circolare sul Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.n. 34 del 2019, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, che oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale;

ATTESO che per i Comuni che ricadono nell'ambito della fascia demografica B -(Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti), nella quale questo ente si posiziona, in relazione alla popolazione residente al 31.12.2018 di 1320 abitanti, il decreto attuativo fissa all'art. 4 rubricato "*Individuazione dei valori soglia di massima spesa del personale*" quale valore soglia di riferimento il 28,60%, e, all'art. 6 rubricato "*Individuazione dei valori soglia di rientro delle maggiore spesa di personale*", quale valore soglia di riferimento il **32,60%** disponendo che:

- **i Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4 del decreto attuativo possono

incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale soglia, con una potenzialità espansiva della spesa che esplicherà i suoi effetti progressivamente, secondo incrementi annuali in relazione alle percentuali massime individuate dall'art. 5 del decreto attuativo, sicchè agli stessi è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato;

- **i Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**, che si collocano al di sopra del valore soglia di cui all'art. 6 del decreto attuativo, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia nel 2025 - con possibilità di operare sia sulla leva delle entrate che sulla leva del personale, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento - prevedendo che laddove tale soglia obiettivo non sia raggiunta nel 2025, un turn over al 30% sino al raggiungimento della soglia;

- **i Comuni con moderata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti**, il cui rapporto tra le spese di personale e le entrate correnti risulta compreso tra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1, e dall'art. 6, comma 1, del decreto attuativo, che possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto;

DATO ATTO che la circolare prevede che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo ai budgets relativi ad anni precedenti, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le predette procedure, purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della Legge 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente, ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili;

RICHIAMATO, altresì, con riferimento alla possibilità per gli enti locali di fare ricorso a forme flessibili di lavoro, l'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 che prevede che gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, per una spesa complessiva che non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 fermo restando che in ogni caso sono escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

EVIDENZIATO che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di 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,

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 possono procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- è 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 devono 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;

ATTESO che il valore finanziario di spesa potenziale massimo imposto come vincolo esterno dalla legge è pari ad € 1.116.371,47 (spesa media di personale del triennio 2011/2013);

RICHIAMATO, altresì, il disposto di cui all'art. 2 (Dotazioni organiche Città metropolitane e liberi Consorzi comunali) della L. R. n. 27/2016, ed in particolare del relativo comma 2, ai sensi del quale è fatta riserva di individuare - secondo modalità e criteri definiti nell'ambito delle procedure e degli osservatori di cui alla Legge Regionale 4 agosto 2015, n. 15, e successive modifiche e integrazioni (entro centoventi giorni dalla data di entrata in vigore della legge in questione), il personale che rimane assegnato alle Città metropolitane ed ai liberi Consorzi comunali e quello da destinare alle procedure di mobilità, nel rispetto delle forme di partecipazione sindacale previste dalla normativa vigente, secondo le procedure previste dall'articolo 1, commi 423 e 424, della legge n. 190/2014, nonché, previo accordo con lo Stato, ai sensi dell'articolo 1, comma 425, della medesima Legge;

RILEVATO, in particolare, che - in armonia con la disposizione prevista dall'articolo 1, comma 426, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, il comma 9 dell'art. 3 L. R. n. 27/2016 (come modificato dall'art. 26, co. 3 della L. R. n. 8/2018) dispone che *“il termine del 31 dicembre 2016, previsto dall'articolo 30, comma 3, e dall'articolo 32 della legge regionale n. 5/2014 e successive modifiche ed integrazioni, per le finalità volte al superamento del precariato è prorogato al 31 dicembre 2019. (omissis). I commi 8 e 9 dell'articolo 27 della legge regionale 17 marzo 2016, n. 3 sono soppressi”*;

VISTO il prospetto allegato al presente atto **Allegato “1”**, nel quale è indicato il valore della *“capacità assunzionale”* dell'ente nel quinquennio di riferimento del presente piano, secondo le limitazioni di Legge, nonché i budgets assunzionali alla luce del decreto attuativo dettato dall'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34;

RILEVATO che nell'ente, a partire dall'anno 2014, si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nella tabella che segue, sicché è possibile procedere alla rideterminazione delle facoltà assunzionali per il triennio 2020/2022, da decurtare della somma relativa alle capacità assunzionali degli anni 2015 e 2016 in quanto somme destinate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità di cui

all'art. 1 comma 424, L. 190/2015, siccome meglio esplicitato nell'Allegato n. 1 e sintetizzato nella tabella che segue:

ANNO DI CESSAZIONE	PROFILI CESSATI	CATEGORIA ECONOMICA	ONERI OCCUPAZIONALI	SPAZI ASSUNZIONALI	
				ANNO (%)	IMPORTO
2015	--			2016 (25%)	0,00 (*1)
2016	Istruttore Direttivo Contabile	D1	31.699,26	2017 (25%)	7.924,81
2017	Esecutore operativo specializzato	B1	25.825,66	2018 (25%)	6.456,41
2018	Istruttore di Vigilanza	C1	30.467,28 (*2)		
	Esecutore operativo specializzato	B1	27.007,82		
			Totale 57.475,10	2019 (100%)	57.475,10 (*2) Di cui € 30.467,29 facoltà assunzionali destinate all'assunzione di personale della polizia municipale
2019	Istruttore Direttivo di Vigilanza	D3	38.116,71		
	Istruttore Amministrativo	C1	30.467,28		
			Totale 68.583,99	2020 100%	68.583,99
2020	1 Istruttore Tecnico	C1	31.183,94		
	1 Esecutore specializzato	B1	27.682,11		
			Totale 58.866,05	2021 (100%)	58.866,05
Note					
(*1) € 0,00 facoltà assunzionali riservate alla ricollocazione delle unità soprannumerarie destinarie dei processi di					

mobilità di cui all'art. 1 comma 424 L. 190/2015.

(*2) € 30.467,29 facoltà assunzionali riservare ai sensi dell'art. 35-bis del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 all'assunzione di personale della polizia municipale.

Tenuto conto che le vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state modificate con l'entrata in vigore del DL n. 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;

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto 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 **35,69%** (vedi Allegato 1);

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;

RILEVATO che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo approvate con il Decreto Ministeriale del giorno 8 maggio 2018, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- con nota prot. 983 del 22/6/2020, è stato richiesto ai Responsabili di Area di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs.165/2001, nonché di procedere alla proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;
- i Responsabili di Posizione Organizzativa hanno comunicato, specificamente, con note acclamate al protocollo generale dell'Ente ai nn. 4004 e 4013 del 23 giugno 2020 e nn. 4042 e 4049 del 24 giugno 2020, le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 24 giugno 2020, si è proceduto alla ricognizione del personale in servizio, sulla base delle dichiarazioni rese dai Responsabili di Area (l'Ente non ha figure dirigenziali tra il proprio personale di ruolo a tempo indeterminato), ciascuno per la propria struttura, dando atto che non sono presenti per l'anno 2020 dipendenti in soprannumero o in eccedenza,

DATO ATTO che, a seguito del completamento del percorso di stabilizzazione ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 20, comma 1, lett. b) del D. Lgs. 75/2017 e degli artt. 3 della L.R. n. 27/2016 e ss.mm.ii. e 26 della L. R. n. 8/2018, n. 26 dipendenti prestano la propria attività lavorativa con contratto di lavoro a tempo indeterminato e parziale con impegno orario pari a 24 ore settimanali, così distinti per categorie giuridiche ed economiche e profili professionali:

- n. 10 unità Categoria Giuridica - Categoria Economica B1 - con profilo professionale Esecutore operativo specializzato;
- n. 9 unità Categoria Giuridica - Categoria Economica C/1 - con Profilo Professionale di Istruttore Amministrativo/Contabile

ATTESO che l'Amministrazione Comunale al fine di assicurare lo svolgimento di funzioni fondamentali dell'ente, con diversi atti deliberativi, ha previsto l'elevazione temporanea del monte orario lavorativo per diversi periodi in favore dei lavoratori "ex-contrattisti";

RICHIAMATI i seguenti pareri e Deliberazioni della Corte dei Conti:

- la Deliberazione n. 19, del 20/02/2012 della Corte dei Conti - Regione Siciliana -Sezioni Riunite in Sede Consultiva, che ammette la possibilità di incrementare il solo numero di ore settimanali di un contratto part - time in atto, senza modificare la natura a tempo parziale del rapporto di lavoro, nel rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, Comma 557, della legge n. 296/2006, della propria capacità finanziaria oltre che del patto di stabilità interno;
- il Parere n. 496/2011, Sezione Regionale di controllo per la Campania, nel quale si attesta quanto segue: *"Questo Consesso dubita oggi fortemente della possibilità di ricondurre alla previsione del comma 1 dell'art. 9 del D.L. n. 78/2010, la fattispecie dell'incremento, da 18 a 30 ore settimanali, dell'orario di lavoro di un dipendente comunale, assunto, a tempo indeterminato, con rapporto di lavoro a tempo parziale, posto che, in ordine a tale fattispecie, l'elemento novativo del rapporto appare afferire, solo ed esclusivamente, all'incremento dell'orario di lavoro e quindi alla maggiore quantità di lavoro richiesta al dipendente cui in termini sinallagmatici non può non corrispondere una proporzionale maggiore retribuzione. Resta naturalmente salva la necessità, nel caso che ne occupa, dell'integrale e rigoroso rispetto del complesso delle disposizioni, dei vincoli e del tetto di spesa, operanti, in forza del vigente ordinamento giuscontabilistico, in materia di personale"*;
- il Parere Sezione Regionale di controllo per la Campania n.20/2014/PAR, la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che *"un mero aumento orario non integra "nuova assunzione" e quindi non fa scattare la soggezione ai "limiti e divieti" alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte"*;
- la Deliberazione n. 176/2017/PAR della Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Regione siciliana secondo la quale un incremento dell'orario di lavoro del personale part-time è ammissibile, in quanto non integra una nuova assunzione o una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno a condizione che non si trasformi in una manovra elusiva della disciplina vincolistica in materia di assunzioni, purché vengano rispettati e garantiti i limiti generali in materia di spesa per il personale, che, se violati, si traducono in divieti assunzionali a qualsiasi titolo e con l'obbligo di includere nel computo della spesa predetta l'onere derivante dal maggior onere delle ore retribuite;

RIBADITO che, alla luce degli orientamenti consolidati della Corte dei Conti, l'integrazione oraria anche a tempo indeterminato che non determini la trasformazione da part-time a full

time del rapporto di lavoro non può essere in alcun modo equiparata ad una nuova assunzione e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti dalla legge 122/2010 (e conseguentemente, anche dall'art. 31, comma 26, della legge 183/2011 e ss.mm.ii.) in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, il rispetto della capacità finanziaria dell'ente;

CONSIDERATO che permangono e risultano ancora più ineludibili, a seguito delle quiescenze intervenute negli anni 2018 - 2019, le esigenze di pubblico interesse poste alla base delle già citate deliberazioni di Giunta Comunale, atteso che l'organico dell'ente, nel corso del citato periodo temporale si è ridotto di n. 5 unità di personale e che nel corso dell'anno 2020, anche alla luce delle disposizioni normative, che consentono ai dipendenti comunali di essere collocati a riposo al raggiungimento della quota cento scaturente dalla somma degli anni di servizio e gli anni di età, saranno collocati a riposo ulteriori n. 2 dipendenti;

CONSIDERATO che diversi servizi ormai sono completamente formati con personale ex-contrattista e che il loro apporto, anche oltre il normale orario di lavoro (24h) è ormai indispensabile per lo svolgimento delle numerose mansioni ad essi affidate;

DATO ATTO che, con Deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 22.05.2019, esecutiva ai sensi di Legge, sono stati valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico - finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D. Lgs. n. 165/2001, procedendo, in sede di approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019-2021, a rideterminare la dotazione organica, come qui di seguito indicato:

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale occupati (24 ore)
D3	1	Istruttore direttivo tecnico	1		
D3	1	Istruttore Direttivo di Vigilanza		1	
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		2	
C1	2	Istruttore tecnico	1	1	
C1	12	Istruttori amministrativo-contabile	2	1	9
C1	2	Agente di Polizia Municipale	1	1	
B1	10	Esecutori operativi			10
B1	2	Esecutore specializzati	1	1	
A1	2	Operatori esecutivi	2		
TOTALE			8	7	19

RITENUTO, per quanto sopra esposto, di dover procedere alla modifica della dotazione

organica teorica, con la istituzione di due posti di categoria B, rispettivamente con profilo professionale uno B1/Esecutore specializzato/Autista e uno B1 Esecutore operativo/servizi manutentivi, a tempo parziale con impegno orario a 30 ore settimanali, prevedendo la corrispondente soppressione dei corrispondenti due posti di categoria B1 con impegno orario a 24 ore settimanali;

RICHIAMATO l'art. 12, comma 4, del nuovo CCNL "Funzioni Locali", sottoscritto il 21 maggio 2018, che ha disposto, all'interno della Categoria "D", la soppressione di quei profili per i quali precedentemente veniva riconosciuto direttamente l'accesso e il trattamento stipendiale iniziale corrispondente alla Posizione economica "D3".

RICHIAMATO, altresì, il Parere dell'ARAN n. 39/19 pubblicato sul sito il 21 febbraio 2019, che ha fornito chiarimenti circa la portata applicativa del nuovo Sistema di classificazione del personale previsto dall'art. 12 del Ccnl. "Funzioni Locali", sottoscritto il 21 maggio 2018., in particolare con riferimento al regime transitorio della Categoria "D", a seguito della disapplicazione della disciplina concernente la Categoria "D3";

STABILITO in conseguenza di quanto sopra esposto di rimodulare per il corrente anno la dotazione organica, e quindi la consistenza di personale dell'ente, così come dettagliato nell'Allegato n. 2 contenente la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche; siccome esplicitato nella tabella che segue:

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale (24 ore)	Posti a tempo parziale (30 ore)
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	1			
D1	1	Istruttore Direttivo di Vigilanza		1		
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		2		
C1	2	Istruttore tecnico	1	1		
C1	12	Istruttori amministrativo-contabile	2	1	9	
C1	2	Agente di Polizia Municipale	1	1		
B1	8	Esecutori operativi			8	
B1	1	Esecutore operativo/autista				1
B1	1	Esecutore operativo/servizi manutentivi				1
B1	2	Esecutore specializzati	1	1		
A1	2	Operatori esecutivi	2			
TOTALE			8	7	17	2

DATO ATTO che il costo per il personale inserito nella dotazione organica teorica sopra

indicata ammonta a complessivi € 1.004.708,06, come emerge **dall'Allegato n. 3** che forma parte integrante e sostanziale alla presente proposta deliberativa sopra indicato è il seguente:

CONSIDERATO che la spesa complessiva della dotazione organica rimodulata, come si evince dall'Allegato 3, è pari ad € 1.004.208,06 non può superare in termini di neutralità finanziaria, la spesa media del triennio 2011/2013 (pari ad € 1.116.371,47), come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti della Puglia, con parere n. 111/2018;

ATTESO che, ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il Responsabile dell'Area Amministrativa, di concerto con il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, ha:

- a) calcolato le capacità assunzionali ordinarie secondo la normativa vigente (Allegato n. 1);
- b) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011/2013 (Allegato n. 3 - Sezione A);
- c) elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013 (Allegato n. 3 - Sezione B);

CONSIDERATO:

- che, con Deliberazione di G.C. n. 77 del 22.05.2019, esecutiva ai sensi di Legge, valutati i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico - finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali dell'ente, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi e finanziari in materia di assunzioni e di spesa per il personale, si è proceduto all'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019-2021;

- che detto piano prevedeva, tra l'altro, l'assunzione in servizio a tempo pieno e indeterminato, tramite concorso pubblico, di n. 1 "Agente di Polizia Municipale", categoria giuridica "C", previo esperimento delle procedure di cui agli artt. 30, comma 2 bis e 34 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- questo Ente, ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ha proceduto, prima di avviare la procedura concorsuale per la relativa assunzione, con nota acclarata al protocollo generale dell'ente al n. 1019 del 14 febbraio 2020 ad effettuare apposita comunicazione con la indicazione del livello e della sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso, per l'assegnazione di eventuale personale in disponibilità;

- che con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 16.4.2020, veniva emanato atto d'indirizzo per l'avvio, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 (istituto della mobilità volontaria esterna), di una procedura di selezione per mobilità esterna volontaria, finalizzata alla copertura di n. 1 posto vacante a tempo pieno e indeterminato di "Agente di Polizia Municipale" categoria giuridica "C", specificando contestualmente il rispetto dei vincoli, delle condizioni e i presupposti previsti dalla normativa vigente sulla materia, aspetti cui integralmente si rimanda;

- con Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 196 del 17.4.2020, si provvedeva all'approvazione del relativo avviso di selezione e modello di domanda;
- che l'Avviso di mobilità, siccome approvato con la citata Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune di Sutera il giorno 17.4.2020 con numero reg. 296, sul sito istituzionale del Comune di Sutera (www.comune.sutera.cl.it) alla sezione Amministrazione Trasparente – Sotto sezione Bandi di concorso;
- che l'Avviso di mobilità è stato pubblicato per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana - Serie Speciale Concorsi n. 5 del 24/4/2020;
- che ad oggi la procedura di selezione per mobilità esterna volontaria, finalizzata alla copertura di n. 1 posto vacante a tempo pieno e indeterminato di "Agente di Polizia Municipale"

RITENUTO opportuno approvare pertanto il seguente Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2020/2022, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165:

PIANO ASSUNZIONI 2020/2022

ANNO 2020

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Agente di Polizia Municipale	1	€ 30.771,54	€ 30.771,54 procedura assunzionale, avviata con il previgente regime, con utilizzo budget assunzionale riservato ai sensi dell'art. 35-bis del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 all'assunzione di personale della polizia municipale.

ANNO 2021

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1	33.150,08	33.150,08
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	33.150,08	33.150,08
Totale				66.300,16

ANNO 2022:

Nessuna assunzione di personale

RILEVATO che, sulla base delle stime disponibili rispetto alle entrate correnti future, l'adozione del suddetto programma di reclutamento consente di ridurre costantemente, fino al 2025, 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:

- con la propria delibera n. 79 del 24.6.2020, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2020;
- che l'Ente ha adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 2.7.2020;
- che l'Ente, secondo le risultanze del rendiconto di gestione approvato dal Consiglio Comunale, con proprio atto deliberativo n. 30 del 22.10.2019 relativo all'esercizio finanziario 2018, ha rispettato le regole del pareggio di bilancio;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter, della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2019, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti 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;
- che questo Ente non è tenuto:
 - all'approvazione del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 233-bis, comma 3, del TUEL;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c) del d.l. 66/2014);
 - mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
 - alle comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

VISTO il vigente Programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, approvato con la su citata deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 22.05.2019;

RAVVISATA la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020/2022, garantendo coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il quadro normativo vigente;

TENUTO CONTO che la programmazione triennale del fabbisogno potrà essere rivista in funzione di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale, con possibilità di modificarla in qualsiasi momento qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

VISTI i Contratti Collettivi Nazionali di Lavoro del Comparto Regioni ed Autonomie Locali: CCNL 31.3.1999, CCNL 1.4.1999, CCNL 14.9.2000, CCNL 5.10.2001 CCNL 6.4.2004 e CCNL 11.4.2008;

VISTO il recente Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del Comparto Funzioni Locali del 21.05.2018;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato ed in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n. 142, siccome recepita con L. R. 11 dicembre 1991, n. 48;

DATO ATTO 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;

RITENUTO che, alla luce dell'assetto delle competenze, nel rispetto dei criteri generali stabiliti dal Consiglio Comunale con propria deliberazione, la regolamentazione dell'ordinamento degli uffici e dei servizi, che comprende anche la disciplina delle dotazioni organiche è di competenza della Giunta Comunale;

VISTI:

- l'O.R.EE.LL.;
- la L. R. n.142/1990 e s.m.i., così come recepita dalla Legge Regionale n. 48/1991 e s.m.i.;
- la L. R. n. 7/1992;
- la Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000, che detta norme sull'ordinamento degli Enti Locali;
- il Testo Unico dell'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con decreto legislativo 18/8/2000, n. 267, e s.m.i.;
- il D. Lgs. n. 165/2001, e s.m.i.;
- il D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 58/2019;
- il vigente Regolamento comunale sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi;
- il vigente Statuto Comunale;

PROPONE

- **DI RICHIAMARE** la premessa quale parte integrante e sostanziale del presente deliberato;

- **DI DARE ATTO** che, in sede di ricognizione annuale, ai sensi degli artt. 6 e 33 del D. Lgs. n. 165/2001, presso questo Ente non si rilevano situazioni di soprannumero o condizioni di eccedenza di personale e pertanto non occorre avviare le procedure previste dal predetto art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 per la ricollocazione del personale in eccedenza;
- **DI PRECISARE** che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, seguendo il seguente iter:
 - a) formulazione delle proposte da parte dei Responsabili di posizione organizzativa dell'ente secondo la logica dell'innovazione e della semplificazione delle figure professionali necessarie;
 - b) sulla verifica del personale da inserire sulla base dei fabbisogni a tempo indeterminato e di tipo flessibile;
 - c) di limiti finanziari e delle priorità riferite alla realizzazione degli obiettivi del mandato del Sindaco;
- **DI DARE ATTO** che le risorse assunzionali attualmente utilizzabili per assunzioni a tempo indeterminato nel triennio 2020/2022 sono indicate nell'Allegato 1, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- **DI PROCEDERE**, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, siccome modificato dal D. Lgs. 75/2017, alla rideterminazione della dotazione organica approvata con Deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 22.5.2019, siccome meglio esplicitato nell'Allegato 2, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, e siccome qui di seguito indicato:

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale occupati (24 ore)	Posti a tempo parziale vacanti (30 ore)
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	1			
D1	1	Istruttore Direttivo di Vigilanza		1		
D1	1	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		2		
C1	2	Istruttore tecnico	1	1		
C1	12	Istruttori amministrativo-contabile	2	1	9	
C1	2	Agente di Polizia Municipale	1	1		
B1	8	Esecutori operativi			8	
B1	1	Esecutore specializzato/autista				1
B1	1	Esecutore operativo/servizi manutentivi				1
B1	2	Esecutore specializzati	1	1		
A1	2	Operatori esecutivi	2			

	TOTALE	8	7	17	2
--	---------------	---	---	----	---

- **DI APPROVARE**, il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2020/2022, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione, come qui di seguito indicato:

PIANO ASSUNZIONI 2020/2022

ANNO 2020

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
C1	Agente di Polizia Municipale	1	€ 30.771,54	€ 30.771,54 procedura assunzionale, avviata con il previgente regime, con utilizzo budget assunzionale riservato ai sensi dell'art. 35-bis del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 all'assunzione di personale della polizia municipale.

ANNO 2021

Categoria	Profilo professionale	Totale assunzioni	Oneri occupazionali	Risorse assunzionali ordinarie
D1	Istruttore direttivo amministrativo contabile	1	33.150,08	33.150,08
D1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	1	33.150,08	33.150,08
Totale				66.300,16

ANNO 2022:

Nessuna assunzione di personale

- **DI COMPLETARE**, nell'anno 2020, la procedura assunzionale avviata, con il previgente regime, anche con riguardo ai budgets relativi ad anni precedenti, in relazione alla quale sono state effettuate effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della Legge 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piano triennale del fabbisogno di personale approvato per il periodo 2019/2021 con atto deliberativo della Giunta Comunale n. n. 77 del 22.5.2019, per l'assunzione di n. 1 Agente di Polizia Municipale – Categoria C1;

- **DI PRENDERE ATTO** dei calcoli effettuati dal Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, sintetizzati nelle tabelle allegate alla presente deliberazione, sulla riconversione della dotazione organica in termini finanziari e della sua correlazione con la spesa massima

assentibile definita nella media della spesa sostenuta nel triennio 2011-2013, delle capacità assunzionali disponibili per le assunzioni all'esterno di personale a tempo indeterminato e determinato e/o flessibile, del rispetto del limite delle spese da sostenere con il presente fabbisogno del personale, del personale assumibile, e delle altre spese del personale da confrontare sia sul limite della spesa prevista nel bilancio di previsione 2020 e 2021, sia del non superamento della media della spesa del personale sostenuta nel triennio 2011-2013;

- **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 3, 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 2019, risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
- l'Ente rispetta nel 2020 l'obbligo sancito dall'art. 1, comma 557 quater, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale che si prevede di allocare nel Bilancio di previsione per l'anno 2020 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

- **DI SUBORDINARE** le assunzioni ordinarie previste nel presente programma:

- all'esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell'assegnazione di personale in disponibilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

- **DI DARE ATTO** che, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, saranno attivate:

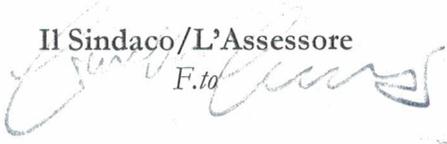
- le procedure di mobilità volontaria (mobilità intercompartimentale) ai sensi dell'art. 30, commi 1 e 2-bis, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e ss.mm.ii.;

- **DI DARE ATTO** infine che con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter, della Legge 296/2006;
- il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
- il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2019, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
- il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti 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;
- l'ente non è tenuto all'approvazione del bilancio consolidato ai sensi dell'art.233-bis, comma 3, del TUEL;

- l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
 - il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del d.l. 66/2014);
 - il mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 – Legge di bilancio 2017);
 - le comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;
-
- **DI DARE ATTO**, altresì, che la programmazione di fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2022, ai fini di cui all'art. 1, ed in base ai criteri dell'art. 2, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi prefissati, ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche normative che disciplinano le possibilità occupazionali nella Pubblica Amministrazione;
 - **DI DARE MANDATO** al Responsabile dell'Area Amministrativa per l'attuazione del Piano attraverso l'attivazione e il completamento delle procedure di assunzione ordinarie;
 - **DI DISPORRE** che il presente documento programmatico, una volta concluso l'iter di approvazione, venga inserito nel Documento Unico di Programmazione in corso di redazione;
 - **DI TRASMETTERE** la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica, tramite Pec, all'indirizzo: *protocollo_dfp@mailbox.governo.it*; ok
 - **DI AUTORIZZARE**, per il Triennio 2020/2022, le eventuali assunzioni a tempo determinato che si dovessero rendere necessarie per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale nel rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L.78/2010 convertito in Legge n. 122/2010 e s.m.i. e delle altre disposizioni nel tempo vigenti in materia di spesa di personale e di lavoro flessibile;
 - **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;
 - **DI TRASMETTERE** copia della presente provvedimento alle OO. SS. territoriali ed alla R.S.U, ai fini della prescritta informativa sindacale;
 - **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio online del Comune per 15 giorni consecutivi;
 - **DI DICHIARARE** il presente atto deliberativo immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L. R. n. 44/1991, attesa l'urgenza di provvedere all'approvazione del bilancio di previsione.

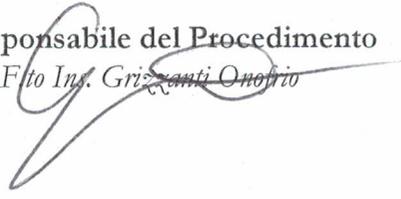
Il Sindaco/L'Assessore



F.to

Il Responsabile del Procedimento

F.to Ing. Grizzanti Onofrio



PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30 in ordine alla Regolarita' tecnica della proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere Favorevole

Sutera, li 29-07-2020

Il Responsabile dell'Area
F.to Ins. Grizzanti Onofrio

PARERE IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 1, comma 1, lett. i) della L.R. 11/12/1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000, n. 30 in ordine alla Regolarita' contabile della proposta di deliberazione in oggetto si esprime parere Favorevole

Sutera, li 29-07-2020

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
F.to Dott.ssa Castiglione Maria Vincenza

Oggetto: Spazi assunzionali finalizzati alla elaborazione del fabbisogno 2020 – 2022

Spazi assunzionali anno 2016 – Spesa personale cessato anno 2015

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	Indennità comp. A carico bilancio	Indennità vacanza contrattuale	Sommano	Oneri riflessi 26,80	IRAP 8,50	TOTALE

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **25% di € 0,00 = €. 0,00**

Ai sensi dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale 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.

L'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;

Le capacità assunzionali per l'anno 2016 sono riservate all'assunzione del personale in soprannumero degli enti di area vasta (ex provincie), ai sensi dell'art.1 comma 424 della Legge 190/2014, ritenuto applicabile nella Regione Siciliana dalla Corte dei Conti Sicilia.

Spazi assunzionali anno 2017 – Spesa personale cessato anno 2016

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	13 mensilità	Sommano	Oneri riflessi (23,8%+4,88%)	IRAP 8,50%	INAIL	TOTALE
D1	1	21.166,71	1.763,89	22.930,60	6.576,50	1.949,10	243,06	31.699,26

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **25% di € 33.156,96 = €. 7.924,81**

Ai sensi dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale 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.

L'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;

La percentuale è applicata in ragione del fatto che, ai sensi dell'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017, i dipendenti a tempo indeterminato ed in servizio presso l'Ente risultano in numero superiore al tetto massimo calcolato, per gli enti della fascia demografica di

Spazi assunzionali anno 2018 – Spesa personale cessato anno 2017

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	13 mensilità	Sommano	Oneri riflessi (23,8%+4,88%)	IRAP 8,50%	INAIL 1.06%	TOTALE
B1	1	17.244,71	1.437,06	18.681,76	5.357,93	1.587,95	198,02	25.825,66

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **25% di € 25.825,66= € 6.456,41**

Ai sensi dell'art. 1, comma 228, della L. 208/2015 (legge di stabilità per il 2016) gli Enti Locali soggetti ai vincoli di finanza pubblica possano procedere, per gli anni 2016-2017-2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale 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.

L'art. 22, comma 2, del D.L. 24/4/2017, n. 50, convertito con L. 96/2017, modificando la suddetta norma, ha innalzato al 75% il suddetto limite, per gli enti con popolazione superiore a 1.000 abitanti, qualora il rapporto medio dipendenti-popolazione, dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito dal D.M. 10/4/2017 di cui all'art. 263, comma 2 del TUEL;

La percentuale è applicata in ragione del fatto che, ai sensi dell'art. 1, comma 228 della Legge 208/2015, come modificato dal D.L. 50/2017, i dipendenti a tempo indeterminato ed in servizio presso l'Ente risultano in numero superiore al tetto massimo calcolato, per gli enti della fascia demografica di appartenenza del Comune di Sutera, definito dal Decreto del Ministero dell'Interno 10.4.2017 per il triennio 2017/2019.

Spazi assunzionali anno 2019 – Spesa personale cessato anno 2018

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	13 mensilità	Sommano	Oneri riflessi (23,8%+4,88%)	IRAP 8,50%	INAIL 1.06%	TOTALE
C1	1	20.344,07	1.695,34	22.039,41	6.320,90	1.873,35	233,62	30.467,28*
B1	1	18.034,07	1.502,84	19.536,91	5.603,19	1660,64	207,09	27.007,82
TOTALE	2							57.475,10

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di € 57.475,10 = € 57.475,10**

A decorrere dall'anno 2018, per le regioni e gli enti locali, le assunzioni sono consentite nel limite della spesa del 100% delle cessazioni dell'anno precedente, risultando applicabile in assenza di diverse disposizioni le percentuali previste dal D.L. 90/2014.

(*) La somma di € 30.467,29 facoltà assunzionali riservare ai sensi dell'art. 35-bis del Decreto Legge 4 ottobre 2018, n. 113 all'assunzione di personale della polizia municipale.

Spazi assunzionali anno 2020 – Spesa personale cessato anno 2019

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz.	13 mensilità	Sommano	Oneri riflessi (23,8%+4,88%)	IRAP 8,50%	INAIL 1.06%	TOTALE
C1	1	20.344,07	1.695,34	22.039,41	6.320,90	1.873,35	233,62	30.467,28
D3	1	25.451,86	2.120,99	27.572,85	7.907,89	2.343,69	292,27	38.116,71
TOTALE	2			49.612,26	14.228,79	4.217,04	525,89	68.583,99

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di €. 57.475,10 = €. 68.583,99**

A decorrere dall' anno 2018, per le regioni e gli enti locali, le assunzioni sono consentite nel limite della spesa del 100% delle cessazioni dell'anno precedente, risultando applicabile in assenza di diverse disposizioni le percentuali previste dal D.L. 90/2014

Spazi assunzionali anno 2020/2021 – Spesa personale che cesserà anno 2020

Categ.	Unità	Stipendio tab.iniz. Comprensivo di IVC ed elemento perequativo	13 mensilità	Sommano	Oneri riflessi (23,8%+4,88%)	IRAP 8,50%	INAIL 1.06%	TOTALE
C1 Dal 5 gennaio 2020	1	20.762,52	1.730,21	22.492,73	6.540,91	1.911,88	238,42	31.183,94
B1 Dal 17 ottobre 2020	1	18.484,32	1.540,36	20.024,68	5.743,07	1.702,10	212,26	27.682,11
TOTALE	2							58.866,05

Misura prevista per poter effettuare assunzioni: **100% di €. 58.866,05 = €. 58866,05**

A decorrere dall' anno 2018, per le regioni e gli enti locali, le assunzioni sono consentite nel limite della spesa del 100% delle cessazioni dell'anno precedente, risultando applicabile in assenza di diverse disposizioni le percentuali previste dal D.L. 90/2014.

Ai sensi dell'art. 3, comma 5 sexies, del D.L. 90/2014, siccome introdotto dall'art. 14-bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, 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.

Riassumendo è possibile così schematizzare:

TURN OVER 2015-2016 (congelata per il personale delle province)	0	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2017 (25% cessazioni 2016)		7.924,81
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2018 (25% cessazioni 2017)		6.456,41
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2019 (100% cessazioni 2018)		57.475,10
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2020 (100% cessazioni 2019)		68.583,99
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE 2021 (100% cessazioni 2020)		58.866,05
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALI 2020/2022		199.306,36

**CALCOLO MARGINI ASSUNZIONALI AI SENSI DPCM 17 marzo 2020
COMUNE DI SUTERA**

Step 1 - DETERMINAZIONE VALORE SOGLIA art. 4

Popolazione	1320
Fascia di riferimento	B
Valore 1° soglia	28,6%
Valore 2° soglia	32,6%

Step 2 - CALCOLO RAPPORTO

SPESE DI PERSONALE		Cod. Piano dei conti integrato
Redditi da lavoro dipendente	903.142,00	U.1.01.00.00.000
Somministrazione		U.1.03.02.12.001
Quota LSU in carico all'ente		U.1.03.02.12.002
Collaborazioni coordinate e a progetto		U.1.03.02.12.003
Altre forme di lavoro flessibile		U.1.03.02.12.999
	903.142,00	

ENTRATE CORRENTI

Entrate rendiconto anno 2018	2552586,92
Entrate rendiconto anno 2017	2632562,66
Entrate rendiconto anno 2016	2599839,74
Media	2594996,44
Fondo crediti dubbia esigibilità 2018	64700,00
ENTRATE DA CONSIDERARE	2530296,44

Rapporto	35,69%
----------	---------------

Step 3a - VALUTAZIONE CAPACITA' SPESA

Limite teorico	723.664,78	
Margine	-179.477,22	VALORE INCREMENTO DA UTILIZZARE

Step 3b - VERIFICA LIMITE MAX ANNO 2020 (art. 5)

Percentuale massima incremento spesa

23,0%

Spesa di personale da rendiconto 2018

903.142

Incremento massimo

207.722,66

Non utilizzare

Cat.	Unità	PROFILO PROFESSIONALE	Posti a tempo pieno occupati	Posti a tempo pieno vacanti	Posti a tempo parziale (24 ore)	Posti a tempo parziale (30 ore)
D1	1	Istruttore direttivo tecnico	1			
D1	1	Istruttore Direttivo di Vigilanza		1		
D1	2	Istruttore direttivo amministrativo/contabile		2		
C1	2	Istruttore tecnico	1	1		
C1	12	Istruttori amministrativo-contabile	2	1	9	
C1	2	Agente di Polizia Municipale	1	1		
B1	8	Esecutori operativi			8	
B1	1	Esecutore operativo/autista				1
B1	1	Esecutore operativo/servizi manutentivi				1
B1	2	Esecutore specializzati	1	1		
A1	2	Operatori esecutivi	2			
		TOTALE	8	7	17	2

A) CALCOLO DELLA DOTAZIONE ORGANICA FINANZIARIA E LIMITE DELLA SPESA

Cat.	01/04/2018	13° mens.	Totale
Dirig.	39.979,29	3.331,61	43.310,90
D3	25.451,86	2.120,99	27.572,85
D1	22.135,47	1.844,62	23.980,09
C1	20.344,07	1.695,34	22.039,41
B3	19.063,80	1.588,65	20.652,45
B1	18.034,07	1.502,84	19.536,91
A1	17.060,97	1.421,75	18.482,72

CAT.	TEMPO PIENO	PART-TIME	TOTALE	POSTI OCCUPATI	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Part Time	POSTI IN PROGRAMMAZIONE Tempo pieno	TOTALE Posti in programmazione
Dirigenti	0	0	0	0	0	0	0
D3	0	0	0	0	0	0	0
D1	4	0	4	0	0	0	0
C	7	9 al 66,67%	16	1	0	3	3
B3	0	0	0	13	0	3	3
B1	2	8 al 66,66%	12	0	0	0	0
		2 all'83,33%		11		1	1
A1	2	0	2	2	0	0	0
TOTALI	15	19	32	25	0	7	7

Spesa dotazione organica personale a tempo indeterminato

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO	TOTALE EQUIV.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	4	0,00	4,00	95.920,37	27.509,96	8.153,23	1.016,76	132.600,32
C	7	6,00	13,00	286.512,32	82.171,73	24.353,55	3.037,03	396.074,63
B3	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	2	7,00	9,00	175.832,18	50.428,67	14.945,74	1.863,82	243.070,41
A1	2	0,00	2,00	36.965,44	10.601,69	3.142,06	391,83	51.101,02
TOTALI	15,00	13,00	28,00	595.230,31	170.712,05	50.594,58	6.309,44	822.846,38

Personale a tempo determinato e C.F.L. (dirigenti extra dotazione organica; personale a tempo determinato, staff del Sindaco, C.L.F., comandante)

CAT.	TEMPO PIENO	TEMPO PARZ. IN TEMPO	TOTALE EQUIV. T.P.	SPESA ANNUA	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1,06%)	SPESA TOTALE
Dirigenti extra dot.	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
D1	0	1 al 33,33%	0,33	7.913,43	2.269,57	672,64	83,88	10.939,53
C	0	0,0	0,0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B3	0	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

B1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
A1	0	0	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALI	0	0,0	7.913,43	2.269,57	672,64	83,88		10.939,53

Altre spese di lavoro flessibile, fondo dirigenti, fondo dipendenti e straordinario

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1.06%)	SPESA TOTALE
Fondo dirigenti (1)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Fondo dipendenti	46.002,38	10.948,57	3.910,20	487,63	61.348,77
P.O. e A.P. a bilancio	30.720,12	7.311,39	2.611,21	325,63	40.968,35
Straordinario	5.832,00	1.388,02	495,72	61,82	7.777,56
TOTALE	82.554,50	19.647,97	7.017,13	875,08	110.094,68

(1) INADEL calcolata con esclusione della retribuzione di risultato stimata nel 15% con imposizione pari quindi al 85%

Spese diverse

	Importo	CONTRIBUTI	IRAP	PREMIO INAIL (ES.1.06%)	SPESA TOTALE
Anzianità individuale	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Indennità fisse (P.L., insegnanti, ecc)	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Somministrazione	0,00		0,00	0,00	0,00
Buoni pasto	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Assegno nucleo familiare	12.775,08			135,42	12.910,50
Altro	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE	12.775,08	0,00	0,00	135,42	12.910,50

Segretario Generale	34.930,00	10.017,92	2.969,05	0,00	47.916,97
Spesa Segretario e altre spese					60.827,47

PRIMA VERIFICA DI CONTROLLO CON SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013

SPESA DOTAZIONE ORGANICA TEORICA	822.846,38
SPESA PERSONALE A TEMPO DETERMINATO (importo massimo ex DL 78/2010)	10.939,53
FONDI E SALARIO ACCESSORIO A BILANCIO	110.094,68
SPESA DEL SEGRETARIO COMUNALE ED ALTRE SPESE	60.827,47
TOTALE	1.004.708,06
SPESA ESCLUSE EX ART.1 COMMA 557 LEGGE 296/2006	0,00
TOTALE SOGGETTO A LIMITE (A)	1.004.708,06 (A)

SPESA PERSONALE MEDIA 2011-2013 (B)	1.116.371,47 (B)
(A-B)<0	-111.663,41

Comune di _____ SUTERA _____

Provincia di ___ CALTANISSETTA ___

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI SULLA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO:
Rideterminazione dotazione organica. Approvazione programma triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2020 - 2022.

Espresso il 29/07/2020

Richiesta parere ai sensi dell'art. 239 comma 1, lettera b) n. 7 D. Lgs 267/00 e s.m.i.

L'Organo di revisione economico-finanziaria:

Esaminata la Proposta di Deliberazione della Giunta Comunale n.101 del 24/07/2020 inerente la pianificazione dei fabbisogni di personale per le annualità 2020-2022, redatta sulla base delle disposizioni di cui al d.lgs.75/2017 e delle linee di indirizzo del Ministro della pubblica amministrazione del 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n.173 del 27/07/2018;

Visti gli articoli 89, comma 5, e l'articolo 91, commi 1 e 2 del TEUL i quali impongono l'obbligo, da parte della Giunta Comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, sulla necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

PRECISATO che il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica, nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale derivante dall'ultimo atto approvato o i limiti di spesa di personale previsti;

ATTESO 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;
- tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto volti ad orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;
- prevede che, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del vincolo stabilito dal pareggio di bilancio introdotto dalla legge di stabilità 2016, i vincoli si applichino soltanto agli enti locali che risultano soggetti al patto di stabilità interno 2015;

RILEVATO che, in quanto avente popolazione compresa tra i 1.000 e i 5.000 abitanti, anche il Comune di Sutera è stato assoggettato al patto di stabilità interno 2015 e, pertanto, soggiace ai vincoli assunzionali dettati dalla legge;

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 non più al valore relativo all'anno precedente;
- la deliberazione della sezione autonomie Corte Conti n. 25/2014, ha chiarito che a decorrere dall'anno 2014, il nuovo parametro cui è ancorato il contenimento della spesa di personale è la 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;
- art. 1, co. 762, il quale prevede che: *"Le norme finalizzate al contenimento della spesa di personale che fanno riferimento al patto di stabilità interno si intendono riferite agli obiettivi di finanza pubblica recati dai commi da 707 a 734. Restano ferme le disposizioni di cui all'articolo 1, comma 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e le altre disposizioni in materia di spesa di personale riferite agli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno"*;
- 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;
 - a decorrere dal 2018, aver conseguito il saldo di competenza nell'ambito degli obiettivi di finanza pubblica in tema di "pareggio di bilancio" nell'anno precedente (art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017);
 - mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017);
 - comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 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;

VISTA la Circolare sul Decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.n. 34 del 2019, convertito con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, che oltre alla decorrenza del nuovo regime, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale;

Esaminati i conteggi predisposti dai competenti uffici rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto 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 35,69 % (vedi Allegato 1);

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;

DATO ATTO che la circolare prevede che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo ai budgets relativi ad anni precedenti, con riferimento al solo anno 2020, possono essere fatte salve le predette procedure, purché siano state effettuate entro il 20 aprile le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della Legge 165/2001 e successive modifiche ed integrazioni, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente, ove siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture

RILEVATO che, ai fini della coerenza con le linee di indirizzo approvate con il Decreto Ministeriale del giorno 8 maggio 2018, l'ente ha effettuato la seguente procedura:

- con nota prot. 983 del 22/6/2020, è stato richiesto ai Responsabili di Area di indicare, in relazione alle attività svolte anche a livello prospettico, eventuali eccedenze di personale nel proprio settore ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs.165/2001, nonché di procedere alla proposizione delle risorse e dei profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti, secondo criteri non meramente sostitutivi, ossia di vacanze di posizioni da coprire, ma in coerenza con le necessità reali, attuali e all'occorrenza future;
- i Responsabili di Posizione Organizzativa hanno comunicato, specificamente, con note acclarate al protocollo generale dell'Ente ai nn. 4004 e 4013 del 23 giugno 2020 e nn. 4042 e 4049 del 24 giugno 2020, le risorse e i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti dell'ufficio cui sono preposti;
- con Deliberazione di Giunta Comunale n. 79 del 24 giugno 2020, si è proceduto alla ricognizione del personale in servizio, sulla base delle dichiarazioni rese dai Responsabili di Area (l'Ente non ha figure dirigenziali tra il proprio personale di ruolo a tempo indeterminato), ciascuno per la propria struttura, dando atto che non sono presenti per l'anno 2020 dipendenti in soprannumero o in eccedenza,

CONSIDERATO che la spesa complessiva della dotazione organica rimodulata, come si evince dall'Allegato 3, è pari ad € 1.004.208,06 non può superare in termini di neutralità finanziaria, la spesa media del triennio 2011/2013 (pari ad € 1.116.371,47), come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti della Puglia, con parere n. 111/2018;

ATTESO che, ai fini del rispetto delle linee di indirizzo del decreto ministeriale, il Responsabile dell'Area Amministrativa, di concerto con il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, ha:

- a) calcolato le capacità assunzionali ordinarie secondo la normativa vigente (Allegato n. 1);
- b) elaborato la dotazione organica teorica numerica e finanziaria verificando il limite della spesa del personale nel rispetto del limite di quella sostenuta quale media nel periodo 2011/2013 (Allegato n. 3 - Sezione A);
- c) elaborato la dotazione organica finanziaria del personale in servizio, degli spazi finanziari disponibili sia per il personale a tempo determinato o flessibile che indeterminato verificando il rispetto del valore limite stanziato nel bilancio di previsione e quello dei vincoli finanziari della spesa media sostenuta nel triennio 2011/2013 (Allegato n. 3 - Sezione B);

CONSIDERATO:

- che, con Deliberazione di G.C. n. 77 del 22.05.2019, si è proceduto all'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2019-2021;
- che detto piano prevedeva, tra l'altro, l'assunzione in servizio a tempo pieno e indeterminato, tramite concorso pubblico, di n. 1 "Agente di Polizia Municipale", categoria giuridica "C", previo esperimento delle procedure di cui agli artt. 30, comma 2 bis e 34 bis del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- questo Ente, ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. 165/2001 e s.m.i. ha proceduto, prima di avviare la procedura concorsuale per la relativa assunzione, con nota acclarata al protocollo generale dell'ente al n. 1019 del 14 febbraio 2020 ad effettuare apposita comunicazione con la indicazione

del livello e della sede di destinazione per i quali si intende bandire il concorso, per l'assegnazione di eventuale personale in disponibilità;

- che con la Deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 16.4.2020, veniva emanato atto d'indirizzo per l'avvio, ai sensi dell'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 (istituto della mobilità volontaria esterna), di una procedura di selezione per mobilità esterna volontaria, finalizzata alla copertura di n. 1 posto vacante a tempo pieno e indeterminato di "Agente di Polizia Municipale" categoria giuridica "C", specificando contestualmente il rispetto dei vincoli, delle condizioni e i presupposti previsti dalla normativa vigente sulla materia, aspetti cui integralmente si rimanda;
- con Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa n. 196 del 17.4.2020, si provvedeva all'approvazione del relativo avviso di selezione e modello di domanda;
- che l'Avviso di mobilità, siccome approvato con la citata Determinazione del Responsabile dell'Area Amministrativa, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line del Comune di Sutera il giorno 17.4.2020 con numero reg. 296, sul sito istituzionale del Comune di Sutera (www.comune.sutera.cl.it) alla sezione Amministrazione Trasparente – Sotto sezione Bandi di concorso;
- che l'Avviso di mobilità è stato pubblicato per estratto sulla Gazzetta Ufficiale della Regione Siciliana - Serie Speciale Concorsi n. 5 del 24/4/2020;
- che ad oggi la procedura di selezione per mobilità esterna volontaria, finalizzata alla copertura di n. 1 posto vacante a tempo pieno e indeterminato di "Agente di Polizia Municipale"

RILEVATO che, sulla base delle stime disponibili rispetto alle entrate correnti future, l'adozione del suddetto programma di reclutamento consente di ridurre costantemente, fino al 2025, il rapporto tra spesa di personale su entrate correnti registrato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato;

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

- con la propria delibera n. 79 del 24.6.2020, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2020;
- che l'Ente ha adottato il Piano delle azioni positive per il triennio 2020/2022 con deliberazione di Giunta Comunale n. 81 del 2.7.2020;
- che l'Ente, secondo le risultanze del rendiconto di gestione approvato dal Consiglio Comunale, con proprio atto deliberativo n. 30 del 22.10.2019 relativo all'esercizio finanziario 2018, ha rispettato le regole del pareggio di bilancio;
- che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- che con l'apposizione del parere espresso sul provvedimento viene attestato:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557, 557 bis, 557 ter, della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2019, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti 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;

- che questo Ente non è tenuto:

- all'approvazione del bilancio consolidato ai sensi dell'art. 233-bis, comma 3, del TUEL;
- l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;
- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c) del d.l. 66/2014);
- mancato conseguimento del saldo inferiore al 3% delle entrate finali (art. 1, comma 476, L. n. 232/2016 - Legge di bilancio 2017);
- alle comunicazioni dovute dagli Enti beneficiari di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, comma 508, L. n. 232/2016;

VISTO il vigente Programma triennale del fabbisogno del personale 2019/2021, approvato con la su citata deliberazione di Giunta Comunale n. 77 del 22.05.2019;

RAVVISATA la necessità di aggiornare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020/2022, garantendo coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il quadro normativo vigente;

ACQUISITI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio interessato ed in ordine alla regolarità contabile, espresso dal Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990, n. 142, siccome recepita con L. R. 11 dicembre 1991, n. 48;

ESPRIME

parere favorevole all'approvazione della programmazione triennale del fabbisogno del personale come da proposta di delibera trasmessa a questo Organo

RACCOMANDA

che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020-2022, e all'atto di tutte le assunzioni, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente introdotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio, con particolare riferimento al mantenimento degli equilibri di sostenibilità finanziaria prescritti dal DPCM 17 marzo 2020.

Delia, 29/07/2020

Il Revisore dei Conti
Dott. Salvatore Paterno

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

Il Sindaco

F.to Dott. Grizzanti Giuseppe

L'Assessore Anziano

F.to DiFrancesco Giovanna Angela

Il Segretario Comunale

F.to D.ssa Nicosia Concettina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme dichiarazione del Responsabile dell'Albo Pretorio On-line, certifica che la copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio On-line per giorni 15 consecutivi dal 30-07-2020 al 14-08-2020.
Reg. n. 598.

Sutera, li _____.

Il Responsabile dell'Albo _____

Il Segretario Comunale

F.to D.ssa Nicosia Concettina

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

- Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91.
- Si certifica che la presente deliberazione è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91.

Sutera, li 29-07-2020.

Il Segretario Comunale

F.to D.ssa Nicosia Concettina

È copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Sutera, li _____.

Il Segretario Comunale

D.ssa Nicosia Concettina