



COMUNE DI CASTEL DI LUCIO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

N. 169 Reg. Delib.
Del 28/09/2021

COPIA
DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: "Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica".

L'anno duemilaventuno, il giorno **Ventotto** del mese di **Settembre** alle ore **11,30** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei Signori:

COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1) NOBILE GIUSEPPE	Sindaco	X	
2) SACCO GRAZIELLA	Vice Sindaco	X	
3) FRANCO GIUSEPPE	Assessore		X
4) DI FRANCESCA ANTONIO	Assessore	X	

Assume la Presidenza il SINDACO Avv. Giuseppe Nobile ai sensi dell'art. 34 del vigente Statuto Comunale;

Partecipa il Segretario del Comune, collegato in videoconferenza, Dr. Antonio Giuseppe Nigrone;

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione avente ad oggetto "**Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica**";

Considerato che la stessa é corredata dei pareri e della attestazione prescritti dagli art. 53 della legge 8 giugno 1990, n.142, come recepita dalla L.R. n. 48/91 e modificata dall'art. 12 comma 1° della L.R. n. 30/2000, favorevolmente resi dai responsabili degli uffici competenti, ed allegati al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

Ritenuta la proposta meritevole di accoglimento, condividendone i contenuti;

Visto il vigente O.A.EE.LL. della Regione Siciliana;

Vista la L.R. n. 44/1991;

Vista la L. n. 142/1990 nonché le LL.RR. n. 48/1991 e n. 30/2000;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000, così come modificato dal D.to Leg.vo 118/2011;

Con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

Approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto “**Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica**”- allegata al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale, ed in conseguenza adottare la presente deliberazione con la narrativa, le motivazioni di cui alla proposta stessa, ed il dispositivo che qui appresso si riporta e si trascrive:

DI PRENDERE ATTO delle superiori premesse che qui si intendono integralmente richiamate;

DI APPROVARE, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, ai sensi dell’art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come sotto riportato;

ANNO 2021

DIPENDENTE	CAT.	DURATA	MODALITA'
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 36 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. C	Mesi 12	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 18 a 24 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. A	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 15 a 24 ore – Area Amministrativa	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 30 ore – Area Amministrativa	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 30 ore – Area Contabile	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 20 a 24 ore – Area Tecnica –Assetto del Territorio Soggetto ASU	Cat. B	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 20 a 24 ore – Area Amministrativa Soggetto ASU	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Assegnazione mobilità temporanea tramite l’istituto del Comando per n. 2 unità a 24 ore	Cat. C	Mesi 3	Assegnazione mobilità temporanea tramite l’istituto del comando

Anno 2022

DIPENDENTE	CAT.	DURATA	MODALITA'
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 34 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. C	Mesi 12	Aumento monte ore
Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del Comando per n. 2 unità a 24 ore	Cat. C	Mesi 9	Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando
Eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria			

Anno 2023

DIPENDENTE	CAT.	DURATA	MODALITA'
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 34 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. C	Mesi 12	Aumento monte ore
Eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria			

DI RIMODULARE la precedente dotazione organica tenendo conto delle nuove esigenze dell'Ente, degli spostamenti e delle cessazioni intervenute nell'anno 2020 (All. B);

DI RISERVARSI la possibilità di modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente ed in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio interessato;

DI DARE ATTO che il piano del fabbisogno di cui al presente atto e la nuova dotazione organica rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, e che la nuova dotazione organica comporta un risparmio sulle spese del personale, così come si evince dall'Allegato prospetto contabile (All."C");

DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente";

DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

DI TRASMETTERE copia della deliberazione di approvazione della presente proposta al Dipartimento della F.P. e, per informazione alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. Aziendali.

LA GIUNTA COMUNALE

Su proposta del Presidente, stante l'urgenza di provvedere in merito, con voti favorevoli unanimi, espressi in forma palese,

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

P A R E R I

ai sensi dell'articolo 53 della legge 8 Giugno 1990 n. 142
recepito dalla L.R. 11 Dicembre 1991, n. 48 modificato dall'art. 12 comma 1 della L.R. 30/2000,
e attestazione della copertura finanziaria art. 13 L.R. 44/91

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Presentata dal SINDACO :

OGGETTO: "Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica".



IL PROPONENTE

AREA AMMINISTRATIVA

Per quanto riguarda la **regolarità tecnica** si esprime parere **FAVOREVOLE**

Li 28-09-2021



IL RESPONSABILE DELL'AREA
(Tata Maria Rita)

AREA CONTABILE

Per quanto concerne la **regolarità contabile**, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Li 28-09-2021



RESPONSABILE DI RAGIONERIA
(Rag. F. Rinaldi)

Ai sensi dell'art. 55 della L. 142/90, recepito dalla L.R.48/91 e art. 13 L.R. 44/91,

si attesta la copertura finanziaria come segue:

CAPITOLO _____

Somma disponibile _____

Impegnare con la presente _____

Differenza _____

Li 28-09-2021



RESPONSABILE DELL'AREA
(Rag. F. Rinaldi)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: “Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021”.

PREMESSO CHE:

- l’art. 89, comma 5, del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 stabilisce che – ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari – i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stesa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all’organizzazione e gestione del personale nell’ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l’art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito 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 di personale;
- a norma dell’art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- a norma dell’art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all’art. 1, comma 2, e all’art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell’elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- ai sensi dell’art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l’anno 2002), a decorrere dall’anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l’art. 3, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall’art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell’art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell’ente;

- l'art. 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'art. 4, comma 1, lett. b) del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che "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'art. 35, comma 2" e prevede, inoltre, che "Il piano triennale indica le risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art. 6, comma 2, 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'art. 4, comma 1, lettera b) del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 recita: "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 delle performance, nonché che con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 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'art. 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'art. 6-ter nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'art. 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". 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale;
- l'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, recita: "Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella

predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali".

- l'art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'art. 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 testualmente prevede che "1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere;

VISTI:

- l'art. 2 del D.Lgs. n. 165/2001, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'Ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dall'art. 48 del D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, che attribuiscono alla Giunta Comunale competenze specifiche in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

DATO ATTO CHE:

- l'art. 1, comma 557, della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, così come sostituito dall'art. 14, c. 7, della L. 122/2010, dispone che "ai fini del concorso delle Autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
 - riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso la parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
 - razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche – amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557 557-ter);
- il successivo comma 557-quater prevede che: *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*, (triennio fisso 2011-2013: comma aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 25 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114);

VISTO l'art. 22, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D.Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO:

- che con il Decreto 8/05/2018 pubblicato sulla G.U. in data 27/07/2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- Queste linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogno fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.
- Le amministrazioni dovranno indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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.
- Il punto 2 delle linee guida chiarisce che 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. 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.

CONSIDERATO che:

- ai sensi dell'art. 35, comma 4, D.Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: "Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4";
- ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio triennio 2011-2013;

Ricordato:

• l'art. 14, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, che prevede che "le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over";

VISTO l'art. 33, comma 2, del D.Lgs n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, che così recita:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica

amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare ((il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo)) rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018".

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/03/2020, pubblicato sulla GURI del 27/03/2020, con il quale sono state dettate misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, applicabili a decorrere dal 20 aprile, il quale prevede l'individuazione di valori soglia differenziati per fasce demografiche di Comuni in relazione al rapporto tra spesa del personale dipendente e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati,

considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

VISTO l'art. 6 del Decreto 17/03/2020 il quale prevede che:

1. I Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 del presente comma 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 del 100%;
2. A decorrere dal 2025 i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

ACCERTATO che il Comune di Castel di Lucio, con popolazione pari a 1217 abitanti al 31.12.2020 si colloca nella fascia dei Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti con un valore soglia del 28,60% di cui alla tabella 1 del citato decreto;

ACCERTATO, altresì, che per questo Ente il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del citato decreto, pari al 48,95%, risulta superiore al valore soglia di cui alla sopra citata Tabella e che, pertanto il Comune di Castel di Lucio rientrerebbe nelle previsioni di cui all'art. 6 del Decreto;

CONSIDERATO che, pur adottando un percorso di graduale riduzione annuale delle spese del personale, nel 2025 si raggiungerebbe un rapporto pari al 42,06% e, quindi superiore al valore soglia di rientro per fascia demografica individuato nella Tabella 3, pari al 32,6%, come risulta dall'Attestazione a firma del Responsabile dell'Area Contabile allegata alla presente (All. A);

PRESO ATTO che la dotazione organica, approvata con deliberazione di G.C. n. 127 del 24/12/2012, confermata con la deliberazione di G.C. n. 105 del 12/07/2018 e aggiornata con deliberazione di G.C. n. 192 del 13/11/2020, è riassunta nella tabella che segue:

Categoria d'accesso	Posti previsti		Totale	Posti coperti		Totale	Posti vacanti		Totale
	Part time	Full time	Posti previsti	Part time	Full time	Posti coperti	Part time	Full time	Posti vacanti
D3	0	1	1	0	0	0	0	1	1
D1	0	6	6	0	4	4	0	2	2
C	13	4	17	13	3	16	0	1	1
B3	0	2	2	0	1	1	0	1	1
B1	4	3	7	4	1	5	0	2	2

A	10	2	12	8	0	0	2	2	4
Totali	27	18	45	25	9	34	2	9	11

CONSIDERATO che, alla luce delle cessazioni intervenute dalla fine del 2020, ad oggi, la dotazione organica risulta essere la seguente:

Categoria d'accesso	Posti previsti		Totale	Posti coperti		Totale	Posti vacanti		Totale
	Part time	Full time	Posti previsti	Part time	Full time	Posti coperti	Part time	Full time	Posti vacanti
D3	0	1	1	0	0	0	0	1	1
D1	0	6	6	0	3	3	0	3	3
C	13	4	17	13	3	16	0	1	1
B3	0	2	2	0	1	1	0	1	1
B1	4	3	7	4	1	5	0	2	2
A	10	2	12	8	0	8	2	2	4
Totali	27	18	45	25	8	33	2	10	12

DATO ATTO che:

- questo Ente non versa nelle condizioni di Ente strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, come rilevabile dai dati del Rendiconto di gestione 2020, approvato con deliberazione di C.C. n. 50 del 23/09/2020;
- con deliberazione di G.C. n. 162 del 24/09/2021, è stato adottato il Piano Triennale delle azioni positive (P.A.P.) in materia di pari opportunità (art. 48 del D.Lgs. 198/2006 che richiama l'art. 6, co. 6 del D.Lgs. 165/2001);
- con delibera di G.C. n. 147 del 14/09/2021, si è dato atto, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 16 della legge 183/2011, che presso questo Ente, con riferimento al personale a contratto a tempo indeterminato in atto in servizio, non sono presenti dipendenti in posizione soprannumeraria e non sono presenti dipendenti e/o dirigenti in eccedenza e che, pertanto, l'ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero;
- non sono presenti vincitori ed idonei collocati in graduatorie concorsuali vigenti per assunzioni a tempo indeterminato;

DATO ATTO che il Comune è in regola con gli obblighi di cui alla legge n. 68/1999 e s.m.i. (collocamento disabili) e che l'andamento della spesa del personale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 296/2006;

PRESO ATTO che i dati sulla spesa del personale rilevati dai consuntivi degli anni precedenti sono quelli riportati di seguito:

Rendiconto	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Spese personale a rendiconto	1.099.006	1.035.421	1.011.027	1.061.749	1.138.732	1.045.512	932.080

E che la spesa media del triennio 2011/2013 è la seguente:

2011	2012	2013	Media triennio 2011/2013
€ 1.095.657,00	€ 1.144.583,00	€ 1.114.646,00	€ 1.118.295,00 (al netto degli adeguamenti contrattuali) (1.197.110,49 al lordo)

RILEVATO che la spesa del personale nel consuntivo 2020 è di € 932.080,00 e che, pertanto risulta minore rispetto alla media del triennio 2011/2013 che risulta pari a € 1.118.295,00, al netto degli adeguamenti contrattuali (1.197.110,49 al lordo);

CONSIDERATO, tuttavia, che il c.d. Decreto Crescita (D.L. n. 34/2019), all'articolo 33, ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn over e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

CHE il suddetto decreto al comma 2 dell'art. 33 così recita: “... *I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia...*”

ATTESO che, come precedentemente riportato, il Comune di Castel di Lucio ha un rapporto *fra la spesa di personale ed entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati molto al di sopra del valore soglia (28,60%) di cui alla Tabella 1 dell'Art. 4, comma 1 del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17/03/2020, pubblicato sulla GURI del 27/03/2020 e che, pur adottando un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto, nel 2025 quest'ultimo non potrà essere riportato al di sotto del valore soglia (32,60%), previsto alla Tabella n. 3 dell'Art. 6, comma 1 del medesimo decreto;*

DATO atto che il Comune di Castel di Lucio intende attuare il miglior assetto funzionale della struttura organizzativa in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

CONSIDERATI, inoltre, i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dello stesso, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

CONSIDERATO che, per far fronte all'emergenza epidemiologica da COVID-19, gli uffici c.li sono oberati da nuovi ed impellenti adempimenti che hanno messo in difficoltà i dipendenti operanti negli stessi, col rischio, a volte, di rallentare le ordinarie attività istituzionali e con pregiudizio per l'erogazione dei servizi che quotidianamente devono essere espletati;

CHE si ritiene necessario ed opportuno rafforzare l'attuale organico di personale al fine di fronteggiare la situazione di crisi;

DATO ATTO CHE all'interno delle tre Aree di questo Ente sono impiegati dipendenti a tempo indeterminato e parziale il cui impiego non consente di garantire, vista la quantità e complessità delle funzioni e dei procedimenti di competenza, quella tempestività di risoluzione richiesta dagli organi istituzionali, dall'utenza e dalla vigente normativa;

VALUTATA, pertanto, l'esigenza e l'utilità di apportare una variazione in aumento della durata della prestazione lavorativa di alcuni dipendenti al fine di conseguire un'articolazione del lavoro meglio rispondente alle effettive esigenze di organizzazione e svolgimento dei servizi e dei conseguenti procedimenti ed atti amministrativi;

ATTESO che l'art. 30 comma 2 sexies del D.Lgs. n. 165/2001 così recita: *“Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto”*;

CONSIDERATO che, a tal fine, con nota prot. n. 2551 del 30/04/2021, questo Ente ha richiesto al Comune di Capo d'Orlando, il rilascio, per mesi dodici, di nulla osta per assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando, per due dipendenti Cat. “C”, assunte con contratto a tempo indeterminato e parziale presso lo stesso;

CHE con deliberazioni di G.C. n. 74 e n. 75 del 05/05/2021 il Comune di Capo d'Orlando ha rilasciato il nulla osta, per la durata di mesi 12 (dodici), per le due suddette dipendenti, assumendosi l'impegno di provvedere ad anticipare il trattamento economico fondamentale attribuito alle dipendenti in comando, mentre il comune di Castel di Lucio sarà tenuto a rimborsare la differenza tra il costo

mensile del trattamento fondamentale, comprensivo di oneri e la quota di contributo regionale spettante al comune di appartenenza per le predette unità, ai sensi dell'art. 30, comma 7 della L.R. n. 5/2014 ss.mm.ii., oltre al corrispondente trattamento accessorio;

ATTESO, pertanto, che si rende necessario programmare:

ANNO 2021:

1. Aumento monte ore da 24 a 36 ore di n. 1 unità Cat. "C" (Istruttore Tecnico) – Area Tecnica – Assetto del Territorio per mesi 12;
2. Aumento monte ore n. 1 da 18 a 24 ore – Cat. "A" (operaio) Area Tecnica - Assetto del Territorio per mesi 3;
3. Aumento monte ore n. 1 da 15 a 24 ore – Cat. "A" (Istruttore Amm.vo) - Area Amministrativa per mesi 3;
4. Aumento monte ore n. 1 da 24 a 30 ore – Cat. "C" (Istruttore Amm.vo) - Area Amministrativa per mesi 3;
5. Aumento monte ore n. 1 da 24 a 30 ore – Cat. "C" (Istruttore Amm.vo) - Area Contabile per mesi 3;
6. Aumento monte ore n. 1 da 20 a 24 ore – Cat. "C" (Istruttore) – Soggetto ASU – Area Amministrativa per mesi 3;
7. Aumento monte ore n. 1 da 20 a 24 ore – Cat. "B" (Esecutore) – Soggetto ASU – Area Tecnica Assetto del Territorio per mesi 3;
8. Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando, per n. 2 (due) dipendenti Cat. "C", a 24 ore settimanali per mesi 3;

ANNO 2022

1. Aumento monte ore da 24 a 34 ore di n. 1 unità cat. C (Istruttore Tecnico) – Area Tecnica – Assetto del Territorio per mesi 12;
2. Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando, per due dipendenti Cat. "C", a 24 ore settimanali per mesi 9;
3. eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria;

ANNO 2023

1. Aumento monte ore da 24 a 34 ore di n. 1 unità cat. C (Istruttore Tecnico) – Area Tecnica – Assetto del Territorio per mesi 12;

2. eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di G.M. n. 127 del 24/12/2012 avente ad oggetto: “Approvazione del regolamento degli uffici e dei Servizi con annessa rimodulazione della dotazione organica ai fini dell’avvio della stabilizzazione di cui all’art. 6 L.R. n. 24/2010;
- la deliberazione di G.C. n. 192 del 13/11/2020 di “Approvazione Programma Triennale del fabbisogno del personale 2020/2022 e Piano Annuale delle assunzioni 2021;
- la deliberazione di G.C. n. 162 del 24/09/2021, con la quale è stato adottato il Piano Triennale delle azioni positive (P.A.P.) per il triennio 2021-2023;
- la deliberazione di G.C. n. 147 del 14/09/2020, sulle eccedenze del personale ai sensi dell’art. 33 del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall’art. 16 della legge 183/2011;

ACCERTATO che alla data odierna prestano servizio presso questo ente:

- n. 8 (otto) dipendenti a tempo pieno e indeterminato;
 - n. 25 (venticinque) a tempo parziale e indeterminato;
 - n. 9 A.S.U. in attesa di contrattualizzazione;
- che rientra tra gli obiettivi dell’Amm.ne procedere alla stabilizzazione del personale precario, nel rispetto delle normative vigenti;

CONSIDERATO, inoltre, che, alla luce delle nuove esigenze organizzative, si rende necessario rimodulare la dotazione organica, eliminando alcune figure ed inserendo altri profili professionali che possono meglio contribuire all’espletamento dei nuovi adempimenti e ad assicurare alla cittadinanza i servizi per i quali gli uffici sono preposti (All. B);

ATTESO che il piano del fabbisogno di cui al presente atto e la nuova dotazione organica rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall’art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006;

CHE il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente (All. D);

RITENUTO, pertanto, rimodulare la dotazione organica di cui alla succitata delibera di G.C. n. 127/2012 aggiornata con deliberazione di G.C. n. 192 del 13/11/2020 e predisporre la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, come da prospetto che segue e, con riserva di modifiche nel rispetto delle normative vigenti;

P.Q.S.

PROPONE

DI PRENDERE ATTO delle superiori premesse che qui si intendono integralmente richiamate;
DI APPROVARE, la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come sotto riportato;

ANNO 2021

DIPENDENTE	CAT.	DURATA	MODALITA'
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 36 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. C	Mesi 12	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 18 a 24 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. A	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 15 a 24 ore – Area Amministrativa	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 30 ore – Area Amministrativa	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 30 ore – Area Contabile	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 20 a 24 ore – Area Tecnica –Assetto del Territorio Soggetto ASU	Cat. B	Mesi 3	Aumento monte ore
Aumento monte ore n. 1 da 20 a 24 ore – Area Amministrativa Soggetto ASU	Cat. C	Mesi 3	Aumento monte ore
Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del Comando per n. 2 unità a 24 ore	Cat. C	Mesi 3	Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando

Anno 2022

DIPENDENTE	CAT.	DURATA	MODALITA'
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 34 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. C	Mesi 12	Aumento monte ore
Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del Comando per n. 2 unità a 24 ore	Cat. C	Mesi 9	Assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando
Eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria			

Anno 2023

DIPENDENTE	CAT.	DURATA	MODALITA'
Aumento monte ore n. 1 da 24 a 34 ore – Area Tecnica Assetto del Territorio	Cat. C	Mesi 12	Aumento monte ore
Eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, nel rispetto dei vincoli di sostenibilità finanziaria			

DI RIMODULARE la precedente dotazione organica tenendo conto delle nuove esigenze dell'Ente, degli spostamenti e delle cessazioni intervenute nell'anno 2020 (All. B);

DI RISERVARSI la possibilità di modificare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente ed in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio interessato;

DI DARE ATTO che il piano del fabbisogno di cui al presente atto e la nuova dotazione organica rispettano il limite massimo di spesa potenziale, identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557 della Legge n. 296/2006, e che la nuova dotazione organica comporta un risparmio sulle spese del personale, così come si evince dall'Allegato prospetto contabile (All."C");

DI PUBBLICARE il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente";

DI TRASMETTERE il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

DI TRASMETTERE copia della deliberazione di approvazione della presente proposta al Dipartimento della F.P. e, per informazione alle OO.SS. territoriali e alle R.S.U. Aziendali.



PROPONENTE
(v. Giuseppe Nobile)

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
AREA CONTABILE

Cod. Fisc. n. 85000850835

P.IVA 01210550834

Tel. 0921-384032 e Fax 0921-384222

CALCOLO VALORI SOGLIA ART. 33 D.L. 34/2019 (aggiornato al consuntivo 2020)

MEDIA ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020.....	€ 1.997.089,40
FCDE PREVISIONE 2020.....	€ 94.066,86
DIFFERENZA MEDIA E.CORRENTI AL NETTO DEL FCDE.....	€ 1.903.022,54
SPESA PER IL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP 2020.....	€ 871.025,84X100
MEDIA E.CORRENTI AL NETTO DEL FCDE	€ 1.903.022,54

RISULTATO RAPPORTO: 45,77%

CALCOLO VALORI SOGLIA ART. 33 D.L. 34/2019 (aggiornato al preventivo 2021, tenuto conto delle economie dovute alle cessazioni di personale e alle maggiori spese relative alle integrazioni orarie e altre spese correnti che incrementano la spesa del personale)

MEDIA ENTRATE CORRENTI 2018-2019-2020.....	€ 1.997.089,40
FCDE PREVISIONE 2020.....	€ 94.066,86
DIFFERENZA MEDIA E.CORRENTI AL NETTO DEL FCDE.....	€ 1.903.022,54
SPESA PER IL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP 2021.....	€ 931.575,00X100
MEDIA E.CORRENTI AL NETTO DEL FCDE	€ 1.903.022,54

RISULTATO RAPPORTO: 48,95%

PRESUNTE ECONOMIE SULLA BASE DEL PERSONALE CHE CESSERA' DAL 01/01/2021
AL 01/01/2025.....:€ 131.138,43

SPESA PER IL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP 2021.....€ 931.575,00
ECONOMIE FUTURE.....€ 131.138,43

DIFERENZA.....€ 800.436,57

SPESA PERS. 2021 DETRATTE LE ECONOMIE FUTURE.....€800.436,57X100

MEDIA E.CORRENTI AL NETTO DEL FCDE€ 1.903.022,54

RISULTATO RAPPORTO: 42,06%

VALORE SOGLIA: 32,60%

Castel di Lucio, 24/09/2021



Il responsabile dell'area contabile
(Rag. Franca Rinaldi)

**RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA APPROVATA CON DELIBERA DI G.C. N. 127/2012, ED
AGGIORNATA CON DELIBERAZIONE DI G.C. N. 192/2020**

Cat.	Profilo Professionale	Posti previsti		Totale	Posti di nuova istituz.	Posti coperti		Totale	Posti vacanti		Totale
		Part time	Full time	Posti previsti		Part time	Full time	Posti coperti	Part time	Full time	Posti vacanti
D1	Istruttore direttivo Contabile	0	1	1	-	0	1	1	0	0	0
D1	Istruttore Direttivo Amm.vo	0	3	3	-	0	2	2	0	1	1
D1	Istruttore direttivo Tecnico	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
D1	Comandante Polizia Municipale	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
C	Istruttore Contabile	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
C	Istruttore Amm.vo	0	3	3	-	0	3	3	0	0	0
C	Istruttore	14 (24h)	0	14	-	12	0	12	2	0	2
C	Istruttore	1 (15h)	0	1	-	1	0	1	0	0	0
B3	Autista Scuolabus	0	1	1	-	0	1	1	0	0	0
B	Esecutore - Messo	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
B	Fontaniere letturista	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
B	Custode Casa	0	1	1	-	0	1	1	0	0	0

	C.le										
B	Esecutore	4 (24)	0	4	-	4	0	4	0	0	0
A	Operaio comune	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
A	Operatore N.U.	0	1	1	-	0	0	0	0	1	1
A	Operaio	7 (24)	0	7	-	7	0	7	0	0	0
A	Operaio Servizio idrico (18h)	1	0	1	-	0	0	0	1	0	1
A	Operaio comune	2 (18h)	0	2	-	1	0	1	1	0	1
Total i		29	16	45	-	25	8	33	4	8	12

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
AREA CONTABILE

Cod. Fisc. n. 85000850835

P.IVA 01210550834

Tel. 0921-384032 e Fax 0921-384222

MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA 2021 – IMPATTO FINANZIARIO

POSTI SOPPRESSI:

N.1 CAT. DI ACCESSO D3 A 36 ORE SETTIMANALI.....€ 25.451,86
 N.1 CAT. DI ACCESSO B3 A 36 ORE SETTIMANALI€ 19.063,80

MINORE SPESA TEORICA PER POSTI SOPPRESSI.....€ 44.515,66

POSTI AGGIUNTI:

N.2 CAT. DI ACCESSO C1 A 24 ORE SETTIMANALI (€ 13.563,40*2).....27.126,80

MAGGIORE SPESA TEORICA PER POSTI AGGIUNTI.....€ 27.126,80

ECONOMIA DI SPESA TEORICA PER MODIFICA DOTAZIONE ORGANICA € 17.388,86 (€ 44.515,66 - 27.126,80)

Castel di Lucio, 24/09/2021

Il responsabile dell'area contabile
(Rag. Franca Rinaldi)





COMUNE DI CASTEL DI LUCIO

PROVINCIA DI MESSINA

-----SSS-----

Verbale n. 31 del 24 settembre 2021

OGGETTO: *Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica.*

L'anno duemilaventuno il giorno ventiquattro del mese di settembre il dott. Giuseppe Testa, Revisore Unico dei conti, nominato con deliberazione del C.C. n. 2 del 17.01.2020,

Vista la proposta di deliberazione di Giunta Comunale avente ad oggetto: *"Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica"*;

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - a) *riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso la parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;*
 - b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai*

Dott. Giuseppe Testa
 Contabile Revisore dei Conti
 Via Libertà n. 2 - 98013 M. Lucio (Me)
 pec: gtesta@comcast.it

processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

Preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

Rilevato che con delibera di G.C. n. 192 del 13.11.2020, si è dato atto, ai sensi del citato art. articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, che presso il Comune di Castel di Lucio, con riferimento al personale con contratto a tempo indeterminato in atto in servizio, non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Preso atto che l'Ente:

- ha determinato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;
- che l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 28.06.2019, n. 58, che dispone *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione”;*
- che il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.03.2020 all'articolo 6 prevede che: 1. *“I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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”.* 2. *“A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia”.*

Tenuto conto:

- di quanto riportato negli allegati alla proposta di delibera;
- che per il Comune di Castel di Lucio, i valori soglia, ai sensi dell'art. 4, comma 1, e art. 6 del D.P.C.M. 17.03.2020, in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

COMUNE DI CASTEL DI LUCIO	
POPOLAZIONE AL 31/12/2019	1250
FASCIA	D
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	28,60%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	32,60%
RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI DELL'ENTE RENDICONTO 2020	48,9%

Preso atto che il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti, pari al 48,90%, risulta essere notevolmente superiore al valore soglia, il Comune di Castel di Lucio rientra nelle previsioni di cui all'art. 6 del Decreto e pertanto necessita adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto;

Rilevato che la Corte dei conti della Sicilia ha affermato che: *"La circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma gli impone di attuare un "percorso di graduale riduzione annuale" in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti".* E più avanti ancora: *"In conclusione, gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti (...) c.d. "non virtuosi" non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere".*

Preso atto che il Comune di Castel di Lucio intende attuare il miglior assetto funzionale della struttura organizzativa in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente;

Atteso che l'art. 30 comma 2 sexies del D.Lgs. n. 165/2001 così recita: *"Le pubbliche amministrazioni, per motivate esigenze organizzative, risultanti dai documenti di programmazione previsti all'articolo 6, possono utilizzare in assegnazione temporanea, con le modalità previste dai rispettivi ordinamenti, personale di altre amministrazioni per un periodo non superiore a tre anni, fermo restando quanto già previsto da norme speciali sulla materia, nonché il regime di spesa eventualmente previsto da tali norme e dal presente decreto";*

Considerato che, a tal fine, con nota prot. n. 2551 del 30.04.2021, questo Ente ha richiesto al Comune di Capo d'Orlando, il rilascio, per mesi dodici, di nulla osta per assegnazione mobilità temporanea tramite l'istituto del comando, per due dipendenti Cat. "C", assunte con contratto a tempo indeterminato e parziale presso lo stesso;

Che con deliberazioni di G.C. n. 74 e n. 75 del 05.05.2021 il Comune di Capo d'Orlando ha rilasciato il nulla osta, per la durata di mesi 12, per le due suddette dipendenti, assumendosi l'impegno di provvedere ad anticipare il trattamento economico fondamentale attribuito alle

dipendenti in comando, mentre il comune di Castel di Lucio sarà tenuto a rimborsare la differenza tra il costo mensile del trattamento fondamentale, comprensivo di oneri e la quota di contributo regionale spettante al comune di appartenenza per le predette unità, ai sensi dell'art. 30, comma 7 della L.R. n. 5/2014 ss.mm.ii., oltre al corrispondente trattamento accessorio;

Preso atto della programmazione del fabbisogno di personale per le annualità 2021, 2022 e 2023, del piano annuale delle assunzioni 2021, e che il suddetto piano rispetta il limite massimo di spesa potenziale, come già detto identificato nel limite di contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1 comma 557, L. 296/2006;

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, con riferimento all'Ente, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 1.118.295,00;**
- Previsione 2021 € 931.575,00;
- Previsione 2022 € 907.996,00;
- Previsione 2023 € 907.724,00;

pertanto rispettato il vincolo del contenimento della spesa di personale rispetto alla media del triennio 2011/2013.

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000; per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Il Revisore accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 e la nuova dotazione organica consente di rispettare:

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale, avente ad oggetto "*Approvazione programma triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 e piano annuale delle assunzioni 2021 e rimodulazione dotazione organica*".

Copia del presente verbale sarà allegata alla proposta di deliberazione di cui all'oggetto.

Il Revisore Unico
(Dott. Giuseppe Testa)
Via Libertà 12 - 98034 S. Vito (Me) -
p.c. gpc@testa@egamail.it

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma

L'Assessore Anziano
Fto: G. Sacco

Il Presidente
Fto: G.Nobile

Il Segretario Comunale
Fto: A.G. Nigrone

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale certifica che la presente deliberazione verrà pubblicata ~~all'Albo Pretorio~~ e all'Albo Pretorio on line del Comune il 29-09-2021

Li 28-09-2021

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari il _____
con nota prot. N. _____

Li _____

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

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

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 28-09-2021

è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 3/12/1991 n. 44
 è divenuta esecutiva il _____, decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione ~~all'Albo Pretorio~~
~~Pretorio~~ all'Albo Pretorio on line del Comune, ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 3/12/1991 n. 44,
come chiarito con circolare dell'Assessorato Enti Locali 24/03/2003 pubblicata su G.U.R.S. n 15 del
05/04/2003.

Li 28-09-2021

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone

ATTESTATO PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato pubblicato ~~all'Albo Pretorio~~ e all'Albo Pretorio on line del Comune dal
_____ al _____ col n. _____ del reg. delle pubblicazioni.

Li _____ Il responsabile della pubblicazione

Il Messo

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

è stata pubblicata ~~all'Albo Pretorio~~ e all'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi,
dal _____ al _____, come previsto dall'art. 11 della L.R. 44/91, giusta attestazione del
Responsabile delle pubblicazioni albo on line e del messo comunale.

Dalla residenza Municipale, li _____

Il Segretario Comunale
A.G. Nigrone