



# COMUNE DI PANTELLERIA

Provincia di Trapani

## COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 172 del Reg. DATA: 24.09.2020	<b>OGGETTO:</b> Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 - ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale.
-------------------------------------	---

L'anno duemilaventi, il giorno ventiquattro del mese di settembre, alle ore 12:15, nella sala delle adunanze del Comune suddetto, in seguito a regolare convocazione, la Giunta Municipale, si è la medesima riunita nelle persone seguenti:

		PRES.	ASS.
CAMPO Vincenzo	SINDACO	X	
CALDO Maurizio	VICESINDACO	X	
GUTTEREZ Antonio Maria	ASSESSORE ANZIANO	X	
PARISI Angelo	ASSESSORE	X (Videoconferenza)	
MARRUCCI Francesca	ASSESSORE	X (Videoconferenza)	
		5	

con l'assistenza del Vice Segretario Comunale Dott. Fabrizio Maccotta

Il Sindaco, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta l'adunanza e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

### LA GIUNTA MUNICIPALE

**Procedimento Amministrativo :**

**Pareri espressi ai sensi dell'art. ex 49 del T.U.E.L. ( D. L.gs 18.08.2000 n. 267 )**

**Parere di regolarità tecnica : Dott. Salvatore Belvisi**

**Parere di regolarità contabile: Dott. Fabrizio Maccotta**

Vista la seguente deliberazione, relativa all'oggetto, predisposta dal Responsabile del Settore I, nel testo che segue:

**COMUNE DI PANTELLERIA**  
**PROVINCIA DI TRAPANI**

**Il Responsabile del Settore I ad interim su indicazione dell'Assessore al Personale**

Preso atto che:

- 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, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- 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;

Richiamato altresì l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

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. n. 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 solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/5/2018 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", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27/07/2018;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Ritenuto necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla ricognizione del personale in esubero;

Considerata la consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, e rilevato

che, in tale ambito, non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Visto l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale 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;

Considerato che per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo in materia di contenimento della spesa di personale;

Verificato inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

Considerato altresì che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Visto l'allegato piano triennale dei fabbisogni di personale 2020-2022, redatto in conformità della vigente normativa in materia e delle citate linee di indirizzo ministeriali, nonché nel rispetto della disciplina vincolistica sopra richiamata;

Rilevato che l'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;

Richiamato il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente;

Visto il parere favorevole espresso sulla presente deliberazione dal Collegio dei Revisori dei conti ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, reso in data 23/09/2020;

Rilevato che del contenuto del presente provvedimento verrà fornita apposita informazione alle Organizzazioni sindacali, ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21/05/2018;

#### PROPONE DI DELIBERARE

- 1) di approvare le premesse alla presente deliberazione che formano parte integrante e sostanziale e vengono qui integralmente richiamate;
- 2) di dare atto che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 3) di approvare, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, che allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
- 4) di dare atto che rimangono confermate, relativamente all'annualità 2019, le assunzioni già previste nel relativo piano allegato alla deliberazione G.M. n. 293 del 10/12/2019;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
- 6) di riservarsi la possibilità di modificare la presente delibera qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili o in caso di cessazioni e/o mobilità in uscita nel corso del triennio 2020 - 2022 per la eventuale relativa sostituzione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- 7) di fornire l'indirizzo al Responsabile del Personale di procedere alle assunzioni di cui sopra;

8) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

9) 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.

**Il Responsabile del Settore I ad interim**

**F.to Dott. Salvatore Belvisi**

**Parere del Responsabile del Settore I**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Li 24/09/2020

**Il Responsabile del Settore I ad interim**

**F.to Dott. Salvatore Belvisi**

**Parere del Responsabile del Settore III**

Si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità contabile.

Li 24/09/2020

**Il Responsabile del Settore III**

**F.to Dott. Fabrizio Maccotta**

E pertanto

## **LA GIUNTA MUNICIPALE**

Esaminata e condivisa la proposta di deliberazione in ogni sua parte,

### **DELIBERA**

- 1) di approvare le premesse alla presente deliberazione che formano parte integrante e sostanziale e vengono qui integralmente richiamate;
- 2) di dare atto che, a seguito della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- 3) di approvare, per le ragioni, finalità e motivazioni in premessa descritte, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022, che allegato alla presente deliberazione, ne forma parte integrante e sostanziale;
- 4) di dare atto che rimangono confermate, relativamente all' annualità 2019, le assunzioni già previste nel relativo piano allegato alla deliberazione G.M. n. 293 del 10/12/2019;
- 5) di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei parametri previsti dalla normativa vigente in materia di assunzioni, rispetta gli attuali vincoli in materia di finanza pubblica, nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;

- 6) di riservarsi la possibilità di modificare la presente delibera qualora dovessero verificarsi situazioni nuove e non prevedibili o in caso di cessazioni e/o mobilità in uscita nel corso del triennio 2020 - 2022 per la eventuale relativa sostituzione, sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale, e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata;
- 7) di fornire l'indirizzo al Responsabile del Personale di procedere alle assunzioni di cui sopra;
- 8) di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
- 9) 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.

#### LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto l'adottando provvedimento;

Considerato che necessita procedere a quanto ivi previsto, entro brevissimi tempi;

Con votazione unanime e palese

#### DICHIARA

Il presente provvedimento immediatamente esecutivo.

Si dà atto che il Responsabile del servizio finanziario ha reso, sulla presente deliberazione, "attestazione di regolarità contabile" così come prescritto dall'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18/08/2000.

Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO  
F.to Dott. Vincenzo Campo

IL VICE SEGRETARIO C.LE  
F.to Dott. Fabrizio Maccotta

L'ASSESSORE ANZIANO  
F.to Dott. Antonio Gutierrez

Il sottoscritto Segretario Comunale visti gli atti d'Ufficio,

ATTESTA

- che la seguente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 dicembre 1991, n. 44;

- Sarà affissa all'Albo Pretorio Comunale il giorno 25.08.2020 per rimanervi per quindici giorni consecutivi ( Art. 11, comma 1 );

E' copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale, 25 SET



IL SEGRETARIO COMUNALE

~~Il Vice Segretario Comunale  
Dott. Fabrizio Maccotta~~

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

ATTESTA

- che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 dicembre 1991, n. 44, pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal 25.08.2020 al 10.10.2020 come previsto dall'art. 11, a seguito degli adempimenti sopra attestati;

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 24.08.2020

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione ( Art. 12 comma 1 ).

Dalla Residenza Municipale, \_\_\_\_\_



IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to .....

E' copia conforme all'originale da servirsi per uso Amministrativo

Dalla residenza Municipale \_\_\_\_\_

IL SEGRETARIO COMUNALE

.....

pt. 2431  
25.08.2020

**COMUNE DI PANTELLERIA**  
PROVINCIA DI TRAPANI

**PIANO TRIENNALE  
DEI FABBISOGNI DI PERSONALE**

*(Art. 6 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165)*

TRIENNIO 2020 – 2022

## ASPETTI DI CARATTERE GENERALE

### 1. PREMESSA

Il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta per l'ente:

- **il quadro generale delle esigenze di personale** nel triennio di riferimento, allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e di assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento;
- **un adempimento obbligatorio finalizzato alla riduzione programmata delle spese di personale** (*art. 91 comma 1 del D. Lgs 267/2000*). Inoltre, le amministrazioni pubbliche che non provvedono all'adozione del piano ed agli adempimenti connessi non possono assumere nuovo personale (*art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **un'attività preliminare all'avvio di tutte le procedure di reclutamento** che l'ente intende attivare per garantire la piena funzionalità dei propri servizi (*art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001*);
- **il documento organizzativo principale** in ordine:
  - alla definizione dell'assetto organizzativo inteso come assegnazioni dei vari servizi alle unità organizzative primarie (*Aree/Settori*);
  - alla organizzazione dei propri uffici attraverso l'indicazione della consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai bisogni programmati (*art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001*);
  - all'individuazione dei profili professionali necessari per il perseguimento degli obiettivi dell'Ente, tenendo conto delle funzioni che l'amministrazione è chiamata a svolgere, della struttura organizzativa, nonché delle responsabilità connesse a ciascuna posizione;
  - alle scelte di acquisizione di personale mediante le diverse tipologie contrattuali previste dall'ordinamento (*tempo indeterminato, lavoro flessibile, ecc.*).

### 2. CONTENUTI

In relazione alle finalità esplicitate in premessa, i principali contenuti del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2022 possono essere così riassunti:

- a) **rilevazione delle eventuali eccedenze di personale**, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;
- b) individuazione della **consistenza della dotazione organica** intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i.;
- c) **rimodulazione quantitativa e qualitativa della consistenza di personale** in base ai fabbisogni programmati, nel limite del tetto finanziario massimo potenziale;
- d) **individuazione dei posti da coprire e programmazione del fabbisogno di personale**, nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- e) evidenza del **rispetto dei vincoli finanziari e degli equilibri di finanza pubblica**, come imposti dalla normativa vigente.

### 3. DURATA

Il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale si sviluppa in prospettiva triennale, ovvero per il periodo 2020 – 2022. Dovrà essere adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D. lgs. n. 165/2001 e s.m.i..

L'eventuale modifica in corso d'anno è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere, in ogni caso, adeguatamente motivata.

## ASSETTO ORGANIZZATIVO DELL'ENTE

### 1. PREMESSA

Come previsto dal vigente Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e dei servizi, l'articolazione organizzativa del Comune di Pantelleria persegue obiettivi di massima semplificazione, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente.

Fatto salvo quanto sopra, il predetto regolamento prevede che la struttura organizzativa del Comune di Pantelleria si può articolare in Settori, Servizi, Uffici. L'articolazione della struttura, così come anche l'organigramma che ne individua la prevista dotazione, non costituisce fonte di rigidità organizzativa, ma razionale ed efficace strumento di gestione. Tutto ciò premesso, in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, da raggiungere in base agli strumenti di programmazione, si conferma l'attuale organizzazione dell'Ente.

La definizione dell'assetto organizzativo fornisce anche la base per l'individuazione delle responsabilità di direzione delle unità organizzative primarie (Settori e Servizi) e per l'attribuzione degli incarichi di posizione organizzativa.

### 2. SUDDIVISIONE IN SETTORI E SERVIZI

I Settori della struttura organizzativa del Comune di Pantelleria sono attualmente articolati nei seguenti Servizi.

SETTORI	SERVIZI
Settore I	Affari Generali – Istituzionali e Gestione del Personale
Settore II	Lavori pubblici – Energia – Pubblica illuminazione – Protezione civile – Edilizia scolastica – Servizi Manutentivi ordinari e straordinari – Ambiente – Servizio idrico integrato – Rifiuti - Demanio
Settore III	Patrimonio – Tributi – Servizi Finanziari
Settore IV	Programmazione – Sviluppo economico – Trasposti – Affari sociali – Pubblica Istruzione – SUAP – Servizi demografici, elettorale, leva, Sportello Immigrazione e servizi collegati - Sanità
Settore V	Polizia Municipale
Settore VI	Urbanistica - Territorio

### 3. INCARICHI DI DIREZIONE DI AREA

Al vertice dei settori sopra esposti vengono nominati dei Responsabili apicali a cui compete *“lo svolgimento di funzioni di direzione di unità organizzative di particolare complessità caratterizzate da elevato grado di autonomia gestionale ed organizzativa”*.

L'Amministrazione, per quanto riguarda la direzione dei n. 6 Settori sopra individuati, ha previsto che al vertice di ciascuno di essi vi sia un **Responsabile incaricato di Posizione Organizzativa**.

## RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE

L'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), ha introdotto l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere.

Pertanto, prima di definire il fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022, è necessario procedere ad una ricognizione del personale in esubero rispetto alle risorse umane in servizio all'interno dei vari Settori/Servizi/Uffici.

Considerato il personale attualmente in servizio, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, non si rilevano situazioni di personale in esubero, così come attestato dai Responsabili dei Settori nella nota prot. 17475 del 10/09/2020 inviata al Sindaco.

## CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

La dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., per ciascuno degli anni 2020 – 2021 - 2022, è pari a **Euro 2.721.448,31** (media triennio 2011-2013).

Tale parametro deve essere ora coordinato con quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., il quale ha introdotto una modifica sostanziale 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.

Il citato art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i. prevede testualmente: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare 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 superiore. 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.”

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Nello specifico, per il Comune di Pantelleria, i valori soglia in base ai quali definire le facoltà assunzionali sono i seguenti:

**Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1 e art. 6, D.P.C.M. 17/03/2020; tabelle 1 e 3:**

<b>COMUNE DI</b>	<b>PANTELLERIA</b>
<b>POPOLAZIONE (al 31/12/2019)</b>	7681
<b>FASCIA</b>	DA 5000 A 9999
<b>VALORE SOGLIA PIU' BASSO</b>	26,90%
<b>VALORE SOGLIA PIU' ALTO</b>	30,90%

Prendendo a riferimento gli ultimi dati relativi al Rendiconto 2019 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 42 del 17/08/2020, il rapporto spesa personale su entrate correnti risulta essere pari al **20,27%**, come di seguito calcolato:

**Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2 D.P.C.M. 17/03/2020**

	IMPORTI		DEFINIZIONI
SPESA DI PERSONALE RENDICONTO ANNO 2019	2.439.986,00	2.439.986,00	definizione art. 2, comma 1, lett. a), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2017	12.108.778,00	12.899.738,06	definizione art. 2, comma 1, lett. b), DPCM 17/03/2020
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2018	13.741.411,89		
ENTRATE RENDICONTO ANNO 2019	12.849.024,30		
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ANNO 2019	863.439,83	863.439,83	
<b>RAPPORTO SPESA PERSONALE / ENTRATE CORRENTI</b>		<b>20,27%</b>	

Raffrontando la predetta percentuale con i valori soglia di cui alle tabelle 1 e 3 del D.P.C.M. 17/03/2020, emerge che il Comune di Pantelleria si colloca al di sotto del valore soglia “più basso” per la fascia demografica di appartenenza.

Questo significa che, ai sensi dell'art. 4, comma 2, del medesimo decreto, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni 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 rapportata alle entrate correnti non superiore al 26,90%.

In tale ottica, pertanto, il valore della spesa massima di personale ed il relativo incremento massimo, per l'anno 2020, risultano essere i seguenti:

	IMPORTI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2019	2.439.986,00	Art. 4, comma 2
SPESA MASSIMA DI PERSONALE (corrispondente al 26,90% delle entrate correnti)	3.237.764,22	
INCREMENTO MASSIMO	797.778,22	

In conclusione, fermo restando il vincolo annuale esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **Euro 2.721.448,31**, a decorrere dal 20/04/2020 la dotazione organica dell'Ente può essere incrementata per assunzioni a tempo indeterminato fino ad una spesa potenziale massima di personale, per l'anno 2020, calcolata considerando, anziché l'incremento teorico disponibile di € 797.778,22, l'incremento calmierato del 17%, **pari a Euro 519.998,34**, determinato in base alle definizioni di cui all'art. 2 del D.P.C.M. 17/03/2020, aggiungendo i resti assunzionali 2015 – 2019 ed utilizzando i valori registrati rispetto al rendiconto 2019; tale valore andrà poi ricalcolato annualmente in base ai valori registrati rispetto all'ultimo rendiconto approvato.

Ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dai precedenti artt. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i..

## RIMODULAZIONE DELLA CONSISTENZA DI PERSONALE

Nell'ambito del tetto finanziario massimo potenziale, l'Ente procede a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale.

## PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

### 1. PREMESSA

Sempre al fine di assolvere al meglio i compiti istituzionali, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa di personale, viene predisposta la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022, nell'ambito della quale vengono previste le nuove assunzioni a tempo indeterminato, le relative modalità di reclutamento, nonché il ricorso a forme flessibili di lavoro.

### 2. VINCOLI IN MATERIA DI ASSUNZIONI

Per il triennio 2020 – 2022 la definizione della programmazione del fabbisogno di personale si interseca con una pluralità di presupposti normativi, il cui mancato rispetto rende impossibile procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale e, in particolare:

- a. aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b. aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c. aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d. aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009); per gli Enti Locali, il piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della Performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009 sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e. aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, commi 557 e seguenti – enti soggetti al patto nel 2015, della L. n. 296/2006);
- f. aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di 30 gg. dal termine di legge per la loro approvazione per il rispettivo invio alla BDAP (il vincolo permane fino all'adempimento. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del vincolo);
- g. aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati (art. 9, comma 3-bis del D.L. n. 185/2008); il divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento.

### 3. FACOLTA' ASSUNZIONALI

Nell'ambito della nuova disciplina di cui all'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., sopra esplicitata, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia "più basso" per la fascia demografica di appartenenza (compreso il Comune di Pantelleria che si trova al di sotto del 26,90%), il D.P.C.M. 17/03/2020 prevede un incremento graduale della spesa del personale fino al 31/12/2024.

In particolare, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, gli stessi Comuni possono incrementare annualmente la spesa di personale dell'anno 2018 nei termini percentuali indicati nella Tabella 2 (art. 5 D.P.C.M.), sempre 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, entro comunque il valore soglia massimo di riferimento indicato nella Tabella 1 ("valore soglia più basso").

Sempre per il periodo 2020-2024, è prevista inoltre la possibilità di utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020 (ovvero relative al quinquennio 2015-2019), in aggiunta agli incrementi percentuali annualmente previsti nella richiamata Tabella 2, ferme restando le medesime condizioni (coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia massimo di riferimento indicato nella tabella 1 "valore soglia più basso").

Per il triennio 2020 - 2022, la capacità assunzionale risulta pertanto così calcolata:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2020	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	2.375.244,66	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2020	17%	
INCREMENTO ANNUO	403.791,59	
RESTI ASSUNZIONALI ANNI 2015-2019	116.206,75	Art. 5, comma 2
<b>CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2020</b>	<b>519.998,34</b>	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2021	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	2.375.244,66	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2021	21%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2021	498.801,38	

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE – anno 2022	VALORI	RIFERIMENTO DPCM 17/03/2020
SPESA DI PERSONALE ANNO 2018	2.375.244,66	Art. 5, comma 1
% DI INCREMENTO ANNO 2022	24%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE ANNO 2022	570.058,72	

#### 4. ASSUNZIONI OBBLIGATORIE

La consistenza del personale in servizio del Comune di Pantelleria non presenta scoperture di quote d'obbligo, come risulta dall'ultimo prospetto informativo inviato telematicamente al Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali il 17/01/2020, riferito al 31/12/2019 e, pertanto, rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999 e s.m.i..

#### 5. PROGRAMMA DELLE ASSUNZIONI

Nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2020/2022 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli sopra esplicitati, le seguenti assunzioni a tempo indeterminato, da effettuarsi secondo le procedure ordinarie di reclutamento, nel rispetto della vigente normativa in materia:

PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2020/2022 - PIANO ASSUNZIONI 2020																			
Unità di personale da assumere a tempo indeterminato		Tipologia rapporto di lavoro		Modalità di copertura							Copertura nel triennio								
Categ.	Profilo professionale	Numero unità x profilo profess. da assumere	rapporto lavoro subordinato a tempo pieno	rapporto lavoro subordinato a tempo parziale	Concorso pubblico, previo esperimento di mobilità *	Affidamento temporaneo di incarichi superiori (specificare durata)	stabilizzazione Iu**	stabilizzazione ex art. 20 D.Lgs. 75/2017	Categorie protette (legge n.68/1999)	Mobilità volontaria ***	n. unità da assumere - Anno 2020	spesa annua x assunzioni - Anno 2020	n. unità da assumere - Anno 2021	spesa annua x assunzioni - Anno 2021	n. unità da assumere - Anno 2022	spesa annua x assunzioni - Anno 2022	Totale unità da assumere nel triennio 2020-2022	Totale spesa annua a regime per assunzioni nel triennio 2020-2022	
A	Operatore serv. scol. e manutentivi	1	X			1				1	27.201,98					1	27.201,98	Unità finanziate con resti assunzionali	
C	Istruttore P.M.	1	X		1					1	33.337,89					1	33.337,89		
D	Istr. Direttivo Tecnico	1	X							1	33.888,72					1	33.888,72	Unità la cui spesa già inelastica sulla spesa generale del personale per comando e lavoro flessibile.	
C	Istruttore amministrativo	1	X				1			1	31.204,24					1	31.204,24		
C	Istruttore tecnico	1	X					1		1	31.204,24					1	31.204,24		
B	Operatore	1		X			1			1	13.916,72					1	13.916,72		
B	Operatore	1		X			1			1	13.916,72					1	13.916,72		
B	Operatore	1		X			1			1	13.916,72					1	13.916,72		
B	Operatore	1		X			1			1	13.916,72					1	13.916,72		
C	Istruttore P.M.	1	X		1					1	33.337,89					1	33.337,89		
C	Istruttore P.M.	1	X		1					1	33.337,89					1	33.337,89		
D	Istr. Direttivo Amministrativo	1	X		1							1	33.888,72			1	33.888,72	Unità da assumere con nuove risorse derivanti da capacità assunzionale	
C	Istruttore amministrativo	1	X		1						1	31.204,24				1	31.204,24		
C	Istruttore amministrativo	1	X		1						1	31.204,24				1	31.204,24		
C	Istruttore tecnico	1	X		1						1	31.204,24				1	31.204,24		
B	Operai specializzati	1	X		1						1	28.742,69				1	28.742,69		
A	Operatore serv. scol. e manutentivi	1	X		1					1	27.201,98					1	27.201,98		
C	Istruttore P.M.	1	X		1							1	33.337,89	1	33.337,89	1	33.337,89		
B	Operai specializzati	1	X		1							1	28.742,69	1	28.742,69	1	28.742,69		
<b>TOTALE UNITA'</b>		<b>19</b>			<b>11</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>11</b>	<b>279.179,73</b>	<b>6</b>	<b>183.446,11</b>	<b>2</b>	<b>62.080,58</b>	<b>19</b>	<b>524.706,42</b>		
Quota di trattamento economico accessorio - art. 33 comma 2 D.L. 34/2019											<b>41.030,00</b>	<b>22.380,00</b>	<b>7.460,00</b>	<b>70.870,00</b>					
<b>TOTALE</b>											<b>320.209,73</b>	<b>205.826,11</b>	<b>69.540,58</b>	<b>595.576,42</b>					

\* concorso pubblico, fatti salvi gli obblighi previsti dalla legge in materia di riserva, verificata l'assenza nell'Ente di vincitori e/o idonei nelle graduatorie vigenti, secondo i principi dettati dall'art. 4, comma 3, del D.L. n. 101/2013, e previo esperimento della procedura di mobilità ai sensi dell'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001

\*\* assunzioni di personale tassativamente contemplate dall'art. 4, comma 6, del D. L. n. 101/2013, come attuato, a livello regionale, dall'art. 30 della L. r. n. 5/2014 (copertura dei posti relativamente alle qualifiche di cui all'art. 16 della legge n. 56/87, nell'ambito dei processi di stabilizzazione del personale di cui al comma 8 dell'art. 4 del d. l. n. 101/2013)

\*\*\* mobilità volontaria, ai sensi dell'art. 30, comma 1 e 2 bis, D. Lgs. n. 165/2001

Nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile, nonché delle norme in materia di finanza pubblica e di spesa di personale, nel triennio 2020/2022 sono comunque consentiti:

- eventuali sostituzioni di personale cessato;
- eventuali incrementi del monte ore settimanale di figure con rapporto di lavoro a tempo parziale, da valutare su richiesta da parte del personale interessato;
- eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici mediante il ricorso a forme di lavoro flessibile e/o attraverso l'istituto del comando o dell'utilizzo a tempo parziale di personale da altri enti;
- trasferimenti interni di personale, nel rispetto della normativa e dei contratti collettivi vigenti.

## RISPETTO DEI VINCOLI FINANZIARI E DEGLI EQUILIBRI DI FINANZA PUBBLICA

La spesa derivante dalla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020/2022 per le nuove assunzioni a tempo indeterminato, calcolata in base alla definizione di cui all'art. 2, comma 1. lett. a), del D.P.C.M. 17/03/2020, è pari a **Euro 595.576,92**, così distinta:

- **Euro 320.209,73** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2020 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 41.030,00);
- **Euro 205.826,11** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2021 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 22.380,00);
- **Euro 69.540,58** per le nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2022 (compresa la quota di trattamento economico accessorio del personale, secondo la disciplina di cui all'art. 33, comma 2, ultimo periodo, del D. L. n. 34/2019 e s.m.i., pari a Euro 7.460,00).

In ogni caso, la spesa annua del personale derivante dalla programmazione delle assunzioni di cui al presente provvedimento non supera la spesa massima potenziale calcolata ai sensi dell'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i. tenendo conto che, ai sensi dell'art. 7, comma 1, del medesimo decreto, la maggior spesa per assunzioni a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli artt. 4 e 5 (Euro 320.209,73 per l'anno 2020, Euro 205.826,11 per l'anno 2021 ed Euro 69.540,58 per l'anno 2022, su base annua) non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006 e s.m.i..

Si dà atto, infine, che:

- la programmazione del fabbisogno di personale 2020/2022 rispetta i vincoli di finanza pubblica previsti dalla normativa vigente e l'equilibrio pluriennale di bilancio, come asseverato dall'organo di revisione;
- che questo Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che non risulta essere strutturalmente deficitario ai sensi dell'art. 242 del TUEL, in quanto dall'ultimo rendiconto approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario.

Il Responsabile del Settore I ad interim  
F.to Dott. Salvatore Belvisi



Segretario  
Simola e c  
III

COMUNE DI PANTELLERIA

24 SET 2020

PROT. N° 18320

# Comune di Pantelleria

(Provincia di Trapani)

## Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 48 del 23/09/2020

---

*AL SINDACO  
AL SEGRETARIO GENERALE  
AL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO*

*PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA  
PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE  
2020 – 2022  
E PIANO ANNUALE 2020  
(PER I COMUNI SOTTOPOSTI EX PATTO DI STABILITA' COMMA 557,  
LEGGE 296/2006)*

L'anno 2020, il giorno 23 del mese di settembre, si riunisce in teleconferenza l'Organo di Revisione del Comune di Pantelleria.

Sono collegati i Signori:

Musso Filippo (Presidente),  
Mazzara Giuseppe (Componente)  
Carrubba Maria (Componente).

Premesso che in data 22/09/20 è pervenuta tramite PEC, la richiesta di parere relativa alla proposta di delibera prot. 18225 del 22/09/20, avente ad oggetto: "Approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2020/2021/2022 – ricognizione annuale delle eccedenze di personale e programmazione dei fabbisogni di personale"

**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:  
  - 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 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;
- La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

**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 i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, prot. 17475 del 10/09/20, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**Vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale prot. n. 18225 del 22/09/2020, avente ad oggetto *“Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020”*;

**Preso atto che l’Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all’art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci e MOP;

**Rilevato che:**

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall’art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un’unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- è **rispettato** quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all’art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro”*;
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall’art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM di prossima pubblicazione) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione), *(in caso di mancato rispetto fino al 2025 si possono mantenere valori superiori attivando un percorso di graduale riassorbimento)*;
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto che non risulta ancora pubblicato il Decreto attuativo a cui fa riferimento l’art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 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”*;

**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, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 2.721.448,31**
- **Previsione 2020 € 2.477.520**
- **Previsione 2021 € 2.683.346,11**

- Previsione 2022 € 2.752.886,69

Come da prot. n. 18262 del 23/09/2020 viene evidenziato per gli anni 2021 e 2022, che alla data odierna non è possibile stabilire la quota relativa al turn over, ancora non consolidato.

Tali previsioni sono state sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL 2016-2018 del 21/05/2018.

**Preso atto** che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a € 327.433,69 per gli enti in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 e 562 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti

**Rilevato** che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato per una spesa complessiva pari a € 304.655,51, inferiore alla spesa sostenuta nel 2009;

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica Dott. Belvisi del 22/09/20 e contabile Dott. Maccotta del 22/09/20, 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;

#### **R a m m e n t a**

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della legge 150/2009;

#### **A c c e r t a**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 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 prot. 18225 del 22/09/2020, avente ad oggetto "*Programmazione triennale del fabbisogno personale 2020/2022 e piano annuale assunzioni 2020*".

Data 23/09/2020

L'Organo di Revisione

Rag. Musso Filippo

Dott. Mazzara Giuseppe

Rag. Carrubba Maria



## Dike GoSign - Esito verifica firma digitale

Verifica effettuata in data 2020-09-24 06:24:02 (UTC)

File verificato: P:\DELIBERAZIONI DI GIUNTA MUNICIPALE\PIANO TRIENNALE ASSUNZIONI 2020 - 2022  
\verbale 48 Parere Fabbisogno Personale 2020\_2022 superiori 1000 abitanti.pdf.p7m

Esito verifica: **Verifica completata con successo**

### Dati di dettaglio della verifica effettuata

Firmatario 1: Carrubba Maria  
Firma verificata: OK (Validated at: 24/09/2020 06:20:53)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 24/09/2020  
online: 05:20:51

### Dati del certificato del firmatario Carrubba Maria:

Nome, Cognome: Carrubba Maria  
Numero identificativo: WSREF-13433034276581  
Data di scadenza: 28/07/2023 08:39:22  
Autorità di  
certificazione: ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A.,  
Qualified Trust Service Provider,  
VATIT-01879020517,  
IT,  
Documentazione del  
certificato (CPS): <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf>  
Identificativo del CPS: OID 0.4.0.194112.1.2  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.7.1  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6

Firmatario 2: MAZZARA GIUSEPPE  
Firma verificata: OK (Validated at: 24/09/2020 06:20:53)  
Verifica di validità Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 24/09/2020  
online: 06:00:30

### Dati del certificato del firmatario MAZZARA GIUSEPPE:

Nome, Cognome: MAZZARA GIUSEPPE  
Numero identificativo: 19542878  
Data di scadenza: 05/02/2022 23:59:59  
Autorità di  
certificazione: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A.,  
Certification AuthorityC,  
IT,  
Documentazione del  
certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1



firma verificata.

Verifica di validità  
online:

## Dike GoSign - Esito verifica firma digitale

OK (validated at: 24/09/2020 06.20.33)

Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 24/09/2020  
06:00:30

### Dati del certificato del firmatario **MUSSO FILIPPO**:

Nome, Cognome:	MUSSO FILIPPO
Organizzazione:	non presente
Numero identificativo:	17647620
Data di scadenza:	28/11/2020 23:59:59
Autorità di certificazione:	ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., Certification AuthorityC, IT,
Documentazione del certificato (CPS):	<a href="https://ca.arubapec.it/cps.html">https://ca.arubapec.it/cps.html</a>
Identificativo del CPS:	OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

### Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2020 | P.IVA 07945211006