



COMUNE DI MISTERBIANCO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Codice Fiscale: 80006270872

DELIBERAZIONE DELLA COMMISSIONE STRAORDINARIA

N. 114 DEL 06/08/2020

(con i poteri della Giunta Municipale)

Proposta n. 148 del 31/07/2020

**OGGETTO: PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 E
PROGRAMMA ANNUALE 2020 - APPROVAZIONE**

L'anno 2020, il giorno sei del mese di Agosto nella si è riunita la Commissione Straordinaria.

Eseguito l'appello risultano

		Presente	Assente.
CACCAMO SALVATORE	Commissario	X	
TROMBADORE FERDINANDO	Commissario	X	
CAMIZZI GIOVANNA	Commissario	X	
TOTALE		3	0

Il dott. Salvatore Caccamo, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza per il numero dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita alla trattazione degli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione il Segretario Generale, dott.ssa Loredana Patti.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

PREMESSO che, in previsione della elaborazione ed approvazione del DUP 2020/2022, è necessario che la Commissione Straordinaria (con i poteri di Giunta Municipale) assuma, con atto formale, la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2020-2022;

VISTI sotto il profilo della vigente **normativa generale in materia di assunzioni**:

- l'art. 39 della L. 27.12.1997, n. 449, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, nonché prevedendo che le nuove assunzioni debbano, soprattutto, soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, secondo cui gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, che prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del medesimo D.Lgs. 165/2001, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- l'art.1, comma 102, della L. 30.12.2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, c. 2, e all'art. 70, c. 4, del D.Lgs. 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;
- l'art. 19, c. 8, della L. 28.12.2001, n. 448, secondo cui, 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 Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75, che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno 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, tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;
- il Decreto 08.05.2018, con cui il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", disponendo l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione ed alla sua identificazione quale tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente è tenuto a determinare per l'attuazione del PTFP;

RICHIAMATA la precedente Deliberazione di G.M. n. 57 del 21/03/2019, così come modificata con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri di G.M.) n. 48 del 17/12/2019, che ha previsto la programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2019-2021;

ACCERTATO che, con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della G.M.) n. 99 del 03.07.2020, è stata effettuata, con esito negativo, la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011;

RICHIAMATA, altresì, la Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della G.M.) n. 101 del 03.07.2020, con cui è stato approvato il Piano delle azioni positive del Comune di Misterbianco per il triennio 2020-2022, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena

realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, di cui all'articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

CONSIDERATO che, con riferimento alle **condizioni generali di carattere finanziario**, nel rispetto del vincolo gravante sugli Enti già sottoposti al patto di stabilità, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, per come modificato dal D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014, la **spesa del personale** sostenuta da questo Ente nell'anno 2019, secondo i dati, ad oggi rilevati, come resi nel seguente prospetto, non supera la media della spesa per il personale del triennio 2011-2013:

Annualità	2011	2012	2013	Media 2011-2013	2019
Spesa	8.574.268,84	8.283.199,03	8.185.655,56	8.347.707,81	6.826.800,51

DATO ATTO che, pertanto, nell'anno 2019, l'Ente, ha rispettato il vincolo del tetto di spesa del personale, nonché della sua riduzione, rispetto alla spesa media del triennio 2011-2013 e che tale rispetto è previsto anche per l'anno 2020, restando efficaci tutte le disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa del personale;

VISTO l'art. 9, c.1-quinquies, del D.L. 24.06.2016, n. 113, convertito, con modifiche, in L. 07.08.2016, n. 160, secondo cui, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 della L. 31.12.2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando, per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti, la procedura prevista dall'art. 141 del Testo unico, di cui al D. Lgs. 18.08.2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto, imponendo, altresì, il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

CONSIDERATO che quali ulteriori dati a carattere contabile-finanziario:

- con Deliberazione di C.C. n. 30 del 06/06/2019 è stato approvato il DUP 2019-2021;
- con Deliberazione di C.C. n. 31 del 06/06/2019 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2019-2021;
- con Deliberazione di G.M. n. 138 del 25/06/2019 è stato approvato il PEG e Piano della *performance* 2019-2021;
- con Deliberazione di C.C. n. 36 del 15/07/2019 è stato approvato il Rendiconto della Gestione esercizio 2018, mentre lo schema di Rendiconto della Gestione esercizio 2019 è in fase di preparazione;
- con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del Consiglio comunale) n. 7 del 17/12/2019 è stato approvato il bilancio consolidato relativo all'esercizio 2018;
- l'Ente ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 convertito con L. 160/2016, nonché ha effettuato le comunicazioni sugli spazi finanziari concessi ed utilizzati;
- l'Ente nell'anno 2019 ha rispettato il pareggio di bilancio;
- l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., né nelle condizioni di Ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, di cui all'art. 243 bis dello stesso Decreto;
- l'Ente rispetta gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185 in materia di certificazione del credito e che ha provveduto ad attivare la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

ATTESO che:

- per l'anno 2019 risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista per i soggetti disabili, di cui all'art. 3 della L. n. 68/1999 (corrispondente al 7% dei lavoratori occupati nell'Ente), che, per questo Ente, è pari a n. 11 unità di personale dipendente;

- per l'anno 2019 risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista per le categorie protette, di cui all'art. 18 della L. 68/1999 (corrispondente al 1% dei lavoratori occupati nell'Ente), che, per questo Ente è pari a n. 2 unità di personale dipendente;
- con riferimento al triennio 2020-2022, occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali, di cui all'art. 9 della L. n. 68/1999, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture che nel tempo si manifesteranno;
- non risultano esserci presso questo Ente soggetti vincitori di concorso non assunti e graduatorie, in corso di validità, per uguali o analoghi profili professionali, al di fuori di quelle riferite alla copertura di eventuali quote d'obbligo;

CONSIDERATO che:

- alla data del 31/12/2019, la popolazione residente nel Comune di Misterbianco è di 50.274 abitanti e il personale di ruolo a tempo indeterminato in servizio presso questo Ente è pari a n. 183 dipendenti;
- in base ai dati sopra riportati, il rapporto tra i dipendenti di questo Ente e la popolazione residente nello stesso Comune, è pari a 1/274, che è un risultato di gran lunga inferiore rispetto al valore di 1/146 stabilito come rapporto medio dipendenti-popolazione valido per i Comuni rientranti nella fascia di popolazione da 20.000 a 59.999 abitanti, che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e sgg. TUEL, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) TUEL, così come stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017 "*Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2017-2019*" (GU Serie Generale n. 94 del 22.04.2017);

ATTESO che il Comune, nel periodo 01/01/2010 – 31/12/2019, ha visto una considerevole riduzione del personale in servizio da n. 248 a n. 183 dipendenti e che gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, non sono più sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative, con specifico riferimento a quelle che sono dirette alla erogazione di servizi alla cittadinanza ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'Ente;

DATO ATTO, dunque, della oggettiva necessità di procedere a nuove assunzioni di personale a carattere ordinario e permanente, anche sulla base delle segnalazioni avanzate dai vari Settori dell'Ente, in occasione degli esiti della ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale, dalle quali è emersa la necessità di coprire le cessazioni, specialmente, con l'assunzione di personale in grado di svolgere attività di natura amministrativa, tecnica e contabile, nonché di vigilanza urbana e di assistenza sociale;

VISTI sotto il profilo della **specificata normativa relativa alle capacità assunzionali dell'Ente:**

- il combinato disposto dell'art. 3, c. 5, del **D.L. 24.06.2014, n. 90**, convertito, con modificazioni, dalla L. 11.08.2014, n. 114, per come modificato dall'art. 14-bis, c. 3, del D.L. 28.01.2019, n. 4, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 28.03.2019, n. 26, con l'art. 1, c. 228, della L. 28.12.2015, n. 208, modificato dall'art. 22 del D.L. 24.04.2017 n. 50, come convertito con L. 21.06.2017 n. 96, in base al quale questo Ente si trova nelle condizioni di procedere, già a decorrere dall'anno 2019, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, potendo cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, nonché utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente (c.d. "resti assunzionali"), secondo anche le modalità indicate nella deliberazione della Corte dei Conti n. 25/SEZAUT/2017/QMIG recante "Questione di massima sulle modalità di calcolo delle capacità assunzionali per gli enti locali";
- l'art. 3, comma 5-sexies, del sopra citato D.L. n. 90/2014, come introdotto dal sopra citato art. 14-bis, c. 3, del D.L. 28.01.2019, n. 4/2019, come convertito, con modificazioni, dalla L. 28.03.2019, n. 26, secondo cui «*Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del*

- personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over»;*
- l'art. 33 del **D.L. 30.04.2019, n. 34**, convertito, con modificazioni, dalla L. 28.06.2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e, in particolare, il comma 2 del predetto art. 33, come modificato dal c. 853 dell'art. 1 della L. 27.12.2019, n. 160 (ulteriormente modificato dall'art. 17 del D.L. 30.12.2019, n. 162 convertito dalla L. 28.02.2020, n. 8), secondo cui: *«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 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'art. 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»*, tenuto conto anche che lo stesso art. 33 ha avuto aggiunto, in sede di conversione, il comma 2-ter, secondo cui *«Gli enti locali procedono alle assunzioni di cui all'art. 1, c. 336, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche utilizzando le graduatorie la cui validità sia stata prorogata ai sensi del comma 362 del medesimo art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160»*;
 - il **Decreto 17.03.2020** della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, pubblicato sulla GU del 27.04.2020, n. 108, in applicazione del sopra richiamato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019, le cui disposizioni si applicano ai comuni **con decorrenza dal 20.04.2020**, nonché la successiva circolare 8.06.2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione - FP-0000974-A, esplicativa di detto Decreto attuativo;

DATO ATTO che, in applicazione del sopra menzionato D.M. del 17.03.2020, a seguito di specifica richiesta, la Responsabile del III Settore “Economico-finanziario”, con note prot. n. 25783 del 10.06.2020 e n. 26739 del 16.06.2020, ha fornito **i dati riguardanti la spesa del personale dell'anno 2018** (ultimo rendiconto approvato) e **le entrate correnti riferite al triennio 2016-2018** (ultimi 3 rendiconti approvati), come definiti dall'art. 2 dello stesso Decreto, che sono, per questo Ente, pari, rispettivamente, ad **€ 6.977.858,54 (compresi gli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP)** e ad **€ 30.063.512,26 (come media del triennio, al netto del FCDE del 2018)** con un rapporto tra numeratore e denominatore che porta ad un valore percentuale del **23,21%**, per cui, in considerazione che questo Ente, con popolazione di 50.274 al 31.12.2019, si colloca entro la fascia demografica f) riferita ai comuni da 10.000 a 59.900 abitanti con **valore**

soglia di massima spesa del personale corrispondente al 27%, si evince che **questo Ente**, toccando un valore percentuale molto più basso di detto valore soglia, attualmente **rientra nel novero dei comuni virtuosi**, che possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per 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 come asseverato dall'organo di revisione, fino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a detta soglia del 27%;

PRESO ATTO che:

- secondo quanto disposto dall'art. 5, c. 1, del D.M. del 17.03.2020, i comuni virtuosi di fascia demografica f), per il triennio 2020-2022, possono incrementare la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, programmando assunzioni di personale a tempo indeterminato in funzione delle conseguenti capacità assunzionali, per un valore percentuale massimo del 9% per l'anno 2020, del 16% per l'anno 2021 e del 19% per l'anno 2022, tenendo, comunque, conto dei limiti derivanti dalla necessità di mantenere, per tutto il triennio, il rispetto del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti entro il limite del 27%;
- secondo quanto disposto dall'art. 5, c. 2, del D.M. del 17.03.2020, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali previsti;

CONSIDERATO, pertanto, che:

- questo Ente, in quanto Comune virtuoso di fascia demografica f), per il triennio 2020-2022, può incrementare la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato, ovvero dell'anno 2018, come da seguente prospetto:

Anno	Spesa 2018	Incremento massimo %	Valore incremento	Spesa massima del personale
2020	€ 6.977.858,54	9%	€ 628.007,27	€ 7.605.865,81
2021	€ 6.977.858,54	16%	€ 1.116.457,37	€ 8.094.315,91
2022	€ 6.977.858,54	19%	€ 1.325.793,12	€ 8.303.651,66

- questo Ente, rispetto agli ultimi 5 anni, presenta facoltà assunzionali residue, da poter utilizzare in deroga agli incrementi massimi precedentemente indicati, per la somma complessiva di € **107.180,89=** di cui € 103.593,03= relativi all'anno 2015 ed € 3.587,86= relativi all'anno 2019;
- in virtù della possibilità di utilizzo in deroga dei sopra indicati € **107.180,89=**, dette facoltà assunzionali vanno ad aggiungersi al sopra segnalato limite massimo di spesa del personale per l'anno 2020;

DATO ATTO, inoltre, che, secondo quanto disposto dall'art. 7, c. 1, del D.M. del 17.03.2020, la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione dei sopra elencati incrementi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557 quater e 562, della L. 27.12.2006, n. 296;

VISTO l'art. 1, c. 8, della L.R. 12.05.2020, n. 9, secondo cui «*Ai sensi dell'art. 5 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni il personale della polizia locale necessario per l'esercizio delle funzioni fondamentali dei liberi Consorzi di comuni e delle Città metropolitane è individuato in quello in servizio presso ciascun ente alla data del 31 dicembre 2015*», per cui, non essendovi più personale di vigili provinciali in esubero da riassorbire e non provvedendo più la Regione Sicilia a rendere noto l'eventuale presenza di dipendenti degli Enti di area vasta in soprannumero, è venuto meno il divieto agli enti locali, a pena di nullità delle relative assunzioni, di reclutare personale con qualsivoglia tipologia contrattuale per lo svolgimento di funzioni di polizia locale, così come non rimangono più sospese, ai sensi dell'art. 1, c. 424, della L. 23/12/2014, n. 190, le “capacità assunzionali” maturate dall'Ente nel biennio 2015-2016, né tanto meno non più precluse le assunzioni di vigili urbani previste negli atti di programmazione;

ACQUISITI dal 3° Settore Funzionale i seguenti dati previsionali di Bilancio della spesa del personale per il triennio 2020-2022 (comprensiva degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP):

- Spesa del personale prevista per l'anno 2020: € **7.048.164,63=**;

- Spesa del personale prevista per l'anno 2021: € 6.627.767,61=;
- Spesa del personale prevista per l'anno 2022: € 6.577.618,61=;

CONSIDERATO che, alle sopra citate spese del personale, è necessario aggiungere quelle riguardanti le assunzioni di personale derivanti dalle capacità assunzionali 2018, 2019 e 2020, per le quali, prima del 20 aprile del c.a., sono iniziate le procedure di reclutamento, oltre alle spese derivanti dalla presente programmazione;

TENUTO CONTO che:

- per effetto delle precedenti programmazioni del fabbisogno di personale, con riferimento all'anno 2020, sono state previste le seguenti assunzioni di personale:

Figure professionali	Categoria	Quantità	Anno di utilizzo delle Capacità assunzionali
Direttore Informatico	D	1	2018
Direttore Contabile	D	3	2018
Assistente Sociale	D	1	2019
Assistente Sociale	D	1	2020
Istruttore Geometra	C	1	2018
Istruttore Amministrativo	C	1	2019
Assistente Operaio	B1	3	2018
Totale assunzioni in corso		11	

- nella spesa del personale, prevista per l'anno 2020, pari ad € 7.048.164,63=, è stata inclusa la somma di € 185.941,49= derivante dalle spese riguardanti le sopra indicate assunzioni, calcolate sulla base delle date presunte di effettiva assunzione in servizio;
- ai fini del calcolo delle capacità assunzionali dell'anno 2020, le assunzioni previste per l'anno 2020, sulla base delle programmazioni precedenti, non devono essere calcolate in quota parte, ma per l'intero anno e, pertanto, l'importo da prevedere nella spesa del personale non è quello evidenziato al punto precedente, bensì quello di € 331.252,82=, come da seguente prospetto:

Figure professionali	Categoria	Quantità	Anno di utilizzo delle Capacità assunzionali	Importo su base annua
Direttore Informatico	D	1	2018	€ 32.143,81
Direttore Contabile	D	3	2018	€ 96.431,43
Assistente Sociale	D	1	2019	€ 32.143,81
Assistente Sociale	D	1	2020	€ 32.143,81
Istruttore Geometra	C	1	2018	€ 29.597,50
Istruttore Amministrativo	C	1	2019	€ 29.597,50
Assistente Operaio	B1	3	2018	€ 79.194,96
Totali		11		€ 331.252,82

- nelle previsioni precedentemente riportate di € 6.627.767,61= e di € 6.577.618,61=, riguardanti, rispettivamente, le spese del personale del 2021 e del 2022, risulta già inglobato il sopra riportato importo di € 331.252,82=;

RITENUTO, quindi, che, sulla base delle precedenti considerazioni, le capacità assunzionali dell'Ente per il triennio oggetto della presente programmazione, vengono calcolate per differenza tra la spesa massima stabilita in applicazione dell'art. 5, c. 1, del D.M. del 17.03.2020 e la spesa prevista per i rispettivi anni, così come rilevabile dal seguente prospetto:

Anni	Previsione Spesa del Personale da Bilancio	Maggiore spesa del personale per assunzioni previste nell'anno 2020 – Quota parte	Maggiore spesa del personale per assunzioni previste nell'anno 2020 – Anno intero	Maggiore spesa del personale per utilizzo capacità assunzionali anni precedenti (D.M.17.03.2020)	Spesa annua teorica del personale (A – B + C + D)	Spesa massima del personale in applicazione del D.M. 17.03.2020	Capacità assunzionale (F - E)
	A	B	C	D	E	F	G
2020	€ 7.048.164,63	€ 185.941,49	€ 331.252,82		€ 7.193.475,96	€ 7.605.865,81	€ 412.389,85
2021	€ 6.627.767,61			€ 412.389,85	€ 7.040.157,46	€ 8.094.315,91	€ 1.054.158,45
2022	€ 6.577.618,61			€ 1.466.548,30	€ 8.044.166,91	€ 8.303.651,66	€ 259.484,75
Totale della capacità assunzionale nel triennio 2020-2022							€ 1.726.033,05

DATO ATTO, pertanto, che, nell'ambito dei limiti di spesa rappresentati dalle percentuali di maggiorazione della spesa del personale consentita nei valori soglia sopra definiti secondo le disposizioni del D.M. 17/03/2020, le capacità assunzionali di questo Ente, da far valere nell'ambito della presente programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022, è la seguente:

- Capacità assunzionale Anno 2020: **€ 412.389,85=**, cui si aggiungono le facoltà assunzionali residue del quinquennio precedente, già quantificate in **€ 107.180,89=**, che portano alla somma complessiva disponibile per nuove assunzioni di **€ 519.570,74=**;
- Capacità assunzionale Anno 2021: **€ 1.054.158,45=**;
- Capacità assunzionale Anno 2022: **€ 259.484,75=**;

ATTESO che le programmazioni del fabbisogno di personale, da aggiornare annualmente e da correlare alla dotazione organica dell'Ente, possono essere sempre riviste in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale, nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

TENUTO CONTO che, per effetto dell'ultima programmazione triennale approvata, ovvero di quella relativa al triennio 2019-2021, sono state avviate, prima del 20 aprile c.a., le procedure di reclutamento di un Direttore Assistente Sociale, categoria D, posizione economica D1, a valere sulle capacità assunzionali 2020 e, pertanto, la nuova programmazione triennale del fabbisogno, calcolata sulla base delle nuove disposizioni previste dal D.M. 27.03.2020, entrate in vigore con decorrenza 20.04.2020, andrà in aggiunta a quanto già avviato;

RITENUTO di dover proporre il seguente **programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022**, elaborato sulla base delle sopra indicate capacità assunzionali ed a seguito delle necessità di potenziamento del personale (scaturite, principalmente, dalle più spiccate carenze professionali come riscontrate dai Responsabili di Settore nello svolgimento dei vari procedimenti dell'Ente in occasione della sopra menzionata ricognizione negativa delle condizioni di eccedenza del personale), aventi carattere permanente e per le quali non è possibile far fronte con forme di razionalizzazione delle strutture amministrative, da adottare, nel rispetto dei limiti di spesa dettati dal nuovo Decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019 ed in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e della finanza pubblica:

FABBISOGNO DEL TRIENNIO 2020-2022		
Profilo	Categoria	Numero Unità
A) Direttore di Vigilanza	D	3
B) Istruttore di Vigilanza	C	8
C) Direttore Tecnico	D	5
D) Direttore Amministrativo	D	8
E1) Direttore Assistente Sociale (conferma della programmazione 2019-2021 con utilizzo capacità assunzionali 2020 precedenti al D.M. 17.03.2020 e con procedure di reclutamento già avviate)	D	1
E2) Direttore Assistente Sociale (nuova programmazione ai sensi del D.M. 17.03.2020)	D	2

F) Istruttore Amministrativo	C	7
G) Istruttore Tecnico Geometra	C	9
H) Assistente Tecnico	B1	4
I) Assistente Tecnico	B3	4
J) Direttore Contabile	D	2
K) Istruttore Contabile	C	5
L) Assistente Amministrativo	B1	4
Totale assunzioni previste per il triennio		62

Più in particolare, ai fini della presente programmazione, si indica la seguente programmazione triennale distinta per anno:

- **Anno 2020:** le capacità assunzionali dell'anno 2020, stimate complessivamente in € 519.570,74= (di cui € 412.389,85= di capacità dello stesso anno ed € 107.180,89= di resti assunzionali non spesi nell'ultimo quinquennio), si intendono utilizzare nel seguente modo:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2020			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
A - Direttore di Vigilanza – D1	3	€ 32.143,81	€ 96.431,43
B - Istruttore di Vigilanza – C1	8	€ 29.597,50	€ 236.780,00
C - Direttore Tecnico – D1	5	€ 32.143,81	€ 160.719,05
E1 – Direttore Assistente Sociale (conferma della programmazione 2019-2021 con utilizzo capacità assunzionali 2020 precedenti al D.M. 17.03.2020 e, quindi, con spesa già inclusa nelle previsioni di spesa del personale per il triennio 2020-2022)	1	€ 32.143,81	--
T o t a l e			€ 493.930,48
Resti assunzionali 2020 utilizzabili per il 2021			€ 25.640,26

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

- **Anno 2021:** le capacità assunzionali dell'anno 2021, stimate complessivamente in € 1.079.798,71= (di cui € 1.054.158,45= di capacità dello stesso anno ed € 25.640,26= di resti dell'anno 2020), si intendono utilizzare nel seguente modo:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2021			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
D - Direttore Amministrativo – D1	8	€ 32.143,81	€ 257.150,48
E2 - Direttore Assistente Sociale - D1	2	€ 32.143,81	€ 64.287,62
F - Istruttore Amministrativo – C1	7	€ 29.597,50	€ 207.182,50
G - Istruttore Tecnico Geometra – C1	9	€ 29.597,50	€ 266.377,50
H - Assistente Tecnico – B1	4	€ 26.398,32	€ 105.593,28
I - Assistente Tecnico – B3	4	€ 27.717,31	€ 110.869,24
J - Direttore Contabile – D1	2	€ 32.143,81	€ 64.287,62
T o t a l e			€ 1.075.748,24
Resti 2021 utilizzabili per il 2022			€ 4.050,47

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

- **Anno 2022:** le capacità assunzionali dell'anno 2022, stimate complessivamente in € 263.535,22= (di cui € 259.484,76= di capacità dello stesso anno ed € 4.050,47= di resti dell'anno 2021), si intendono utilizzare nel seguente modo:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2022			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
K - Istruttore Contabile – C1	5	€ 29.597,50	€ 147.987,50
L - Assistente Amministrativo - B1	4	€ 26.398,32	€ 105.593,28
T o t a l e			€ 253.580,78
Resti 2022 utilizzabili per il 2023			€ 9.954,44

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

DATO ATTO che, ai sensi di quanto disposto dalle normative di settore, nonché dal vigente Regolamento comunale approvato con Deliberazione di G.M. n. 733 del 10/08/2000 e s.m.i., relativo all'espletamento e ai criteri di valutazione delle prove e dei titoli dei concorsi, spetta al Responsabile del Settore, cui fa parte il "Servizio del Personale", provvedere alla predisposizione degli atti amministrativi e gestionali conseguenti all'approvazione della presente deliberazione, quali l'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini dell'assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli Enti, allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'Ente, l'esperimento facoltativo delle procedure di mobilità e dell'utilizzazione di graduatorie di altri Enti e/o l'indizione dei concorsi e l'approvazione dei relativi bandi;

ATTESO che la risultante nuova dotazione organica dell'Ente, aggiornata con le modifiche, effettuate, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, in conseguenza delle cessazioni di personale e della presente programmazione del fabbisogno di personale, non viene a determinare oneri aggiuntivi ai costi teorici derivanti dalla copertura dei posti in essa previsti rispetto al tetto complessivo della spesa media del personale del triennio 2011-2013;

DATO ATTO che, sulla base delle previsioni di cui al CCNL 21 maggio 2018, è stato rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso D3, per cui tutti i nuovi accessi nella categoria D dovranno essere effettuati esclusivamente in categoria D1 e che i dipendenti in servizio appartenenti alla categoria di accesso D3, nonché quelli di cui le procedure concorsuali per tale posizione sono in itinere alla data di entrata in vigore del citato CCNL, cioè al 22 maggio 2018, continueranno ad essere inquadrati ad esaurimento in tale categoria giuridica, del che viene dato atto nella dotazione organica;

RICHIAMATO l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

RIPORTATO il seguente principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione della Corte dei Conti del 05/01/2017 n. 1/SEZAUT/2017/QMIG: «*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*»;

DATO ATTO che questo Ente, non avendo fatto ricorso, né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, a tipologie contrattuali di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato, da ultimo, dal D.L. 109/2018, convertito con L. 130/2018, ha introdotto nell'anno 2019, come parametro finanziario, costituente nuovo tetto di spesa, l'importo di € 20.000,00=, per far fronte, in via eccezionale e temporanea, ad un servizio di natura essenziale ed indispensabile riguardante il servizio di trasporto pubblico gestito attualmente dall'8° Settore "Lavori Pubblici";

POSTO che, nel caso in cui il monitoraggio della spesa evidenzia che l'Ente non sia in grado di rispettare i saldi finanziari, dovranno essere sospese tutte le procedure per l'acquisizione di personale in atto e non potranno essere effettuate le assunzioni previste nella stessa programmazione;

ACQUISITO, con prot. 33713 del 03/08/2020, il parere favorevole, preventivamente espresso, con verbale n. 17 del 31/07/2020, dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448, in ordine alla presente programmazione triennale del fabbisogno del personale;

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

ATTESO che, con lo stesso sopra richiamato verbale, il Collegio dei Revisori dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

VISTO l'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, nonché il Titolo II del nuovo CCNL – Funzioni Locali – del 21.05.2018 in tema di relazioni sindacali;

DATO ATTO che risulta, in ogni caso, opportuno dare comunicazione successiva del presente provvedimento alle OO.SS. territoriali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria;

POSTO che costituisce condizione preliminare per le assunzioni la trasmissione del presente provvedimento di programmazione del fabbisogno al Dipartimento della Funzione Pubblica entro i trenta giorni successivi alla sua adozione in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate nella circolare n. 18/2018 della Ragioneria Generale dello Stato;

RICHIAMATO l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, secondo cui gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

VISTE le linee guida di indirizzo amministrativo in ordine allo svolgimento delle prove concorsuali ed alla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24.04.2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTI il D.lgs. 18/08/2000 n. 267, il D.lgs. 30/03/2001 n. 165 come novellato dal D.lgs. n. 75/2017, nonché il D.M. 8/05/2018 “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;

CONSIDERATO che il fabbisogno del personale può essere sempre rivisto in funzione delle innovazioni del quadro normativo e per nuove esigenze organizzative dell'Ente;

VISTA la competenza, in materia, in questa fase decisoria, da parte della Commissione Straordinaria con i poteri di Giunta Municipale;

VISTO il vigente Statuto Comunale;

PROPONE

Per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono integralmente trascritte e riportate:

1. **APPROVARE** la sotto riportata programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022 e per l'anno 2020, che viene a confluire nella seconda parte della SEO (sezione operativa) del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2020-2022 ed a cui è correlata la nuova dotazione organica dell'Ente:

PROGRAMMAZIONE PER L'ANNO 2020:

- A) Assunzione di **n. 3 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **D1**, profilo professionale “**Direttore di Vigilanza**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria (**previsione implementata** nelle unità da n. 1 a n. 3 rispetto alla precedente programmazione pluriennale del fabbisogno di personale dell'Ente riferita al 2020);
- B) Assunzione di **n. 8 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **C1**, profilo professionale “**Istruttore di Vigilanza**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria (**previsione confermata** rispetto alla precedente programmazione pluriennale del fabbisogno di personale dell'Ente riferita al 2020 senza più prevedere riserve al personale interno dell'Ente);
- C) Assunzione di **n. 5 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **D1**, profilo professionale “**Direttore Tecnico**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria (**previsione implementata** nelle unità da n. 1 a n. 5 rispetto alla precedente programmazione pluriennale del fabbisogno di personale dell'Ente riferita al 2020);
- E1) Assunzione di **n. 1 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **D1**, profilo professionale “**Direttore Assistente Sociale**”, per la quale sono state già attivate le procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente che hanno dato esito negativo e sono in svolgimento le successive procedure facoltative per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per la mobilità volontaria, propedeutiche all'indizione di specifico concorso pubblico;

Più in particolare:

- **Anno 2020:** le capacità assunzionali dell'anno, stimate complessivamente in € 519.570,74= (di cui € 412.389,85= di capacità dello stesso anno ed € 107.180,89= di resti assunzionali non spesi nell'ultimo quinquennio), si intendono utilizzare nel seguente modo:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2020			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
A - Direttore di Vigilanza – D1	3	€ 32.143,81	€ 96.431,43
B - Istruttore di Vigilanza – C1	8	€ 29.597,50	€ 236.780,00
C - Direttore Tecnico – D1	5	€ 32.143,81	€ 160.719,05
E1 – Direttore Assistente Sociale (conferma della programmazione 2019-2021 con utilizzo capacità assunzionali 2020 precedenti al D.M. 17.03.2020 e, quindi, con spesa già inclusa nelle previsioni di spesa del personale per il triennio 2020-2022)	1	€ 32.143,81	--
T o t a l e			€ 493.930,48

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

PROGRAMMAZIONE PER L'ANNO 2021:

- D) Assunzione di **n. 8 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **D1**, profilo professionale “**Direttore Amministrativo**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- E2) Assunzione di **n. 2 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **D1**, profilo professionale “**Direttore Assistente Sociale**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- F) Assunzione di **n. 7 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **C1**, profilo professionale “**Istruttore Amministrativo**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- G) Assunzione di **n. 9 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **C1**, profilo professionale “**Istruttore Tecnico Geometra**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- H) Assunzione di **n. 4 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **B1**, profilo professionale “**Assistente Tecnico**”, tramite scorrimento di graduatoria dell'Ente ancora valida e, in caso negativo, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- I) Assunzione di **n. 4 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **B3**, profilo professionale “**Assistente Tecnico**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- J) Assunzione di **n. 2 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **D1**, profilo professionale “**Direttore Contabile**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;

Più in particolare:

- **Anno 2021:** le capacità assunzionali dell'anno, stimate complessivamente in € 1.079.798,71= (di cui € 1.054.158,45= di capacità dello stesso anno ed € 25.640,26= di resti dell'anno 2020), si intendono utilizzare nel seguente modo:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2021			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale

D - Direttore Amministrativo – D1	8	€ 32.143,81	€ 257.150,48
E2 - Direttore Assistente Sociale - D1	2	€ 32.143,81	€ 64.287,62
F - Istruttore Amministrativo – C1	7	€ 29.597,50	€ 207.182,50
G - Istruttore Tecnico Geometra – C1	9	€ 29.597,50	€ 266.377,50
H - Assistente Tecnico – B1	4	€ 26.398,32	€ 105.593,28
I - Assistente Tecnico – B3	4	€ 27.717,31	€ 110.869,24
J - Direttore Contabile – D1	2	€ 32.143,81	€ 64.287,62
T o t a l e			€ 1.075.748,24
Resti 2021 utilizzabili per il 2022			€ 4.050,47

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

PROGRAMMAZIONE PER L'ANNO 2022:

- K) Assunzione di **n. 5 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **C1**, profilo professionale “**Istruttore Contabile**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34Bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;
- L) Assunzione di **n. 4 unità** di personale a tempo pieno e indeterminato, categoria **B1**, profilo professionale “**Assistente Amministrativo**”, tramite concorso pubblico, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34Bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente e successive procedure per l'attivazione di una convenzione per l'utilizzazione di altra graduatoria del comparto e/o per l'attivazione facoltativa delle procedure di mobilità volontaria;

Più in particolare:

- **Anno 2022:** le capacità assunzionali dell'anno, stimate complessivamente in € **263.535,22=** (di cui € 259.484,76= di capacità dello stesso anno ed € 4.050,47= di resti dell'anno 2021), si intendono utilizzare nel seguente modo:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2022			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
K - Istruttore Contabile – C1	5	€ 29.597,50	€ 147.987,50
L - Assistente Amministrativo - B1	4	€ 26.398,32	€ 105.593,28
T o t a l e			€ 253.580,78
Resti 2022 utilizzabili per il 2023			€ 9.954,44

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

- DARE ATTO** che, in conseguenza del presente atto di programmazione, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo consentito, viene definita la risultante nuova dotazione organica dell'Ente, così come analiticamente riportata nel prospetto allegato (Allegato A), parte integrante e sostanziale del presente atto;
- DARE ATTO**, inoltre, che:
 - a) il presente fabbisogno di personale risulta programmato in coerenza con le effettive legittime capacità assunzionali dell'Ente, nonché nel rispetto dei vincoli generali di finanza pubblica ed in coerenza con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale, rispettando l'obbligo sancito dall'art.1, c. 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

- b) il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, di cui al Decreto 17.03.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019, resterà compreso anche negli anni successivi nel tetto del 27%, ovvero della soglia massima prevista per i c.d. “enti virtuosi” e che, pertanto, questo Ente procederà ad assunzioni di personale nel rispetto dei vincoli dettati anche dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del relativo decreto attuativo del 17.03.2020;
- c) gli oneri derivanti dalla presente Deliberazione troveranno copertura nel Bilancio 2020-2022, ovvero che la spesa relativa alla presente deliberazione deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2020-2022;
- d) è stato acquisito al prot. 33713 del 03/08/2020, il parere favorevole, preventivamente espresso, con verbale n. 17 del 31/07/2020, dal Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448, in ordine alla presente programmazione triennale del fabbisogno del personale;
4. **DARE ATTO**, altresì, che, ai sensi di quanto disposto dalle normative di settore, nonché dal vigente Regolamento comunale approvato con Deliberazione di G.M. n. 733 del 10/08/2000 e s.m.i., relativo all'espletamento e ai criteri di valutazione delle prove e dei titoli dei concorsi, spetta al Responsabile del Settore, cui fa parte il “Servizio del Personale”, provvedere alla predisposizione degli atti amministrativi e gestionali conseguenti all'approvazione della presente deliberazione, quali l'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini dell'assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli Enti, allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'Ente, l'esperimento facoltativo delle procedure di mobilità e dell'utilizzazione di graduatorie di altri Enti e/o l'indizione dei concorsi e l'approvazione dei relativi bandi;
5. **DARE ATTO** che la programmazione triennale è soggetta sempre a revisione annuale e potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in relazione a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali o di spesa;
6. **STABILIRE** che la presente deliberazione sarà oggetto di pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” nella sotto-sezione di primo livello “Personale” e nella sotto-sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nonché nella sotto-sezione di primo livello “Provvedimenti” e nella sotto-sezione di secondo livello “Provvedimenti organi di indirizzo politico”, ai sensi dell'art. 23 del D.Lgs. n. 33/2013;
7. **TRASMETTERE** la presente deliberazione:
- al 3° Settore Funzionale “Affari Economico-Finanziari” per gli atti conseguenti;
 - al Collegio dei Revisori dei conti;
 - alle OO.SS. territoriali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, quale opportuna informazione;
 - al Dipartimento della Funzione pubblica entro 30 giorni successivi alla sua adozione in applicazione delle previsioni di cui al D.Lgs. n. 75/2017 ed alle modalità operative indicate nella circolare n. 18/2018 della Ragioneria Generale dello Stato.

DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12. c. 2, della L.R. n. 44/1991, stante l'urgente necessità di procedere a nuove assunzioni di personale a carattere ordinario e permanente.

Il Responsabile del Procedimento
Gaetano Lo Monaco

Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art. 53 Legge 142/1990 come recepito dall'articolo 1, comma 1, lett.i) della L.R. 48/1991 e s.m.i. e art. 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. come recepito dall'art. 3 del Regolamento dei controlli interni. , si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento in oggetto.

Misterbianco, 04/08/2020

Responsabile del 1° Settore Funzionale
piana giuseppe / ArubaPEC S.p.A.

Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi dell'art. 53 Legge 142/1990 come recepito dall'articolo 1, comma 1, lett.i) della L.R. 48/1991 e s.m.i. e art. 49 D.Lgs. 267/2000 e s.m.i. , si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto.

Misterbianco, 04/08/2020

Responsabile del 3° Settore Funzionale
ROSARIA DI MULO / ArubaPEC S.p.A.

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n. 148 del 31/07/2020;

RICHIAMATE le motivazioni riportate nella stessa sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche preordinate all'adozione del suddetto atto;

DATO ATTO che la sopra richiamata proposta di deliberazione risulta corredata dai pareri di cui all'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991 n° 48 nel testo modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n° 30;

VISTO l'O.R.EE.LL. nel testo vigente;

Con voti unanimi, palesemente resi nelle forme di rito, per quanto concerne l'approvazione della proposta in oggetto.

DELIBERA

APPROVARE per le motivazioni sopra riportate, l'allegata proposta di deliberazione n. 148 del 31/07/2020 del 01 Settore - Affari Generali e del Personale, costituente parte integrante e sostanziale del presente verbale, avente per oggetto: **PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2020-2022 E PROGRAMMA ANNUALE 2020 - APPROVAZIONE**

Con separata votazione espressa ad unanimità di voti la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

SEGRETARIO GENERALE
ddott.ssa Loredana Patti

LA COMMISSIONE STRAORDINARIA

Dott. Salvatore Caccamo
Dott. Ferdinando Trombadore
Dott.ssa Giovanna Camizzi



COMUNE DI MISTERBIANCO
(Città Metropolitana di Catania)

Dotazione Organica

(Allegato A)

Allegata alla Deliberazione di C.S. (con i poteri di G.M.) n. 114 del 06/08/2020

PROFILO PROFESSIONALE	Personale in Servizio al 31/12/2019		Cessazioni nel triennio 2020-2022		Procedure Assunzionali in corso (anni precedenti)		Fabbisogno Previsto 2020-2022		Dotazione Organica Teorica Risultante	
	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
Categoria D3										
Direttore Amministrativo (1)	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Direttore Avvocato	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Vigilanza	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Contabile	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Tecnico	4	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Totale D3	10	0	0	0	0	0	0	0	10	0
Categoria D1										
Direttore Amministrativo	7	0	-2	0	0	0	8	0	13	0
Direttore Contabile	7	0	-1	0	3	0	2	0	11	0
Direttore Informatico	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Direttore Tecnico	13	0	-2	0	0	0	5	0	16	0
Direttore Assistente Sociale	6	0	0	0	2	0	2	0	10	0
Direttore Vigilanza	3	0	-2	0	0	0	3	0	4	0
Totale D1	36	0	-7	0	6	0	20	0	55	0
Categoria C										
Istruttore Amministrativo	22	0	-5	0	1	0	7	0	25	0
Istruttore Contabile	0	0	0	0	0	0	5	0	5	0
Istruttore Vigilanza	21	0	-5	0	0	0	8	0	24	0
Istruttore Tecnico	3	0	-1	0	1	0	9	0	12	0
Addetto Stampa	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale C	47	0	-11	0	2	0	29	0	67	0
Categoria B3										
Assistente Amministrativo	2	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Assistente Autista	4	0	-3	0	0	0	4	0	5	0
Ausiliario Traffico	0	4	0	-4	4	0	0	0	4	0
Totale B3	6	4	-3	-4	4	0	4	0	11	0
Categoria B1										
Assistente Amministrativo	21	25	-4	-24	24	0	4	0	45	1
Assistente Autista	3	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Assistente Tecnico	11	0	-4	0	3	0	4	0	14	0
Totale B1	35	25	-8	-24	27	0	8	0	62	1
Categoria A										
Collaboratore	11	9	-3	-9	9	0	0	0	17	0
Totale A	11	9	-3	-9	9	0	0	0	17	0
Totale generale	145	38	-32	-37	48	0	61	0	222	1
	183		-69		48		61		223	

(1) Nel profilo "Direttore Amministrativo" viene compreso anche il profilo di Vice Segretario Generale

Nota: F.T. = Full-Time (Tempo Pieno) P.T.=Part-Time (Tempo Parziale) riferiti alla tipologia di assunzione in servizio