COMUNE DI CALTAGIRONE

DELIBERAZIONE
DELLA
GIUNTA COMUNALE

N.51 del 09/03/2021

Oggetto: **Approvazione piano del fabbisogno del personale 2021-2022-2023.**

L'anno duemilaventiuno addì nove del mese di marzo, alle ore 13.00 , nella sala delle adunanze del Palazzo Comunale, convocata a norma di legge, si è riunita la Giunta Municipale nelle persone:

			Presenti	Assenti
1	Ioppolo Giovanni	Sindaco	X	
2	Mancuso Concetta	Vice Sindaco	X	
3	Caristia Francesco	Assessore	X	
4	Navanzino Antonino	Assessore	X	
5	Montemagno Antonino	Assessore	X	
6	Distefano Luca	Assessore	X	
7	Gozza Vincezo	Assessore	X	
			7	0

Con la partecipazione del SEGRETARIO GENERALE del Comune Dott.ssa Carolina Ferro , ha adottato la seguente Deliberazione.

Il SINDACO, riconosciuta legale l'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Ufficio: **Segreteria Generale\\Gestione Risor. Umane**
Dirigente o Il Respons. Di Staff o Il Responsabile dell'ufficio
Dott.ssa Carolina Ferro

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Oggetto: **Approvazione piano del fabbisogno del personale 2021-2022-2023.**

Premesso che con deliberazione di Giunta comunale n.240 del 31/12/2018, come modificata con delibera di G.M. n.35 del 22/03/2019, è stato approvato il Piano Triennale dei fabbisogni di personale 2019-2021;

Con deliberazione di Giunta Comunale n. **101 del 9.7.2020** è stato approvato il Piano del fabbisogno per gli anni 2020- 21 e 22 previo parere del Collegio dei revisori dei conti;

Che si rende necessaria una riapprovazione del Piano del fabbisogno alla luce del DM del 17 aprile del 2020 pubblicato in data 20 aprile del 2020, nonché una rivisitazione del reale fabbisogno alla luce del personale cessato nell'anno 2020 (pensionamenti con quota 100) e dei cessandi per l'anno 2021;

Infatti, dalla ricognizione operata dall'Ufficio del personale i cessandi anno 2021 determineranno la carenza di personale tecnico all'UTC;

Considerato che tutte le amministrazioni pubbliche che intendono programmare il fabbisogno del Personale devono, unitamente alla approvazione del DUP e del Bilancio di previsione adottare IL PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE per il triennio di riferimento, così come dispone l'articolo 6 del Testo Unico del Pubblico impiego, modificato ed integrato dal decreto legislativo 75 del 2017.

Visto il DPCM del mese di Maggio del 2018 con il quale il Governo centrale ha approvato le linee guida per la redazione del Piano del Fabbisogno, ponendo l'accento sui seguenti presupposti :

- Analisi del contesto di riferimento;
- Analisi e condivisione con i Dirigenti dell'ente;
- Analisi sulla necessità di dotare la pubblica amministrazione di profili specialistici;
- Valorizzazione dei momenti di riorganizzazione dei servizi offerti al cittadino;

VERIFICATO CHE queste condizioni sono state accertate e poste a fondamento della istruttoria che ha portato alla determinazione sulle figure da reclutare e sulla carenza delle professionalità all'interno dell'Ente.

Visti altresì :

l'articolo 91 del Testo Unico EE.LL. che testualmente recita:

“ 1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla Piano del fabbisogno triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.
2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della Piano del fabbisogno e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.
3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.
4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo”;

l’art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m. in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione è improntata al fine di:
“a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;
b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;
c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l’assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”;

l’articolo 6, commi 1 e 2, del D.Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165, *nel testo sostituito dall’articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che*
“1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.
2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con

riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente";

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

l'articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale: ". In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente";

l'articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale "Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale";

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

Richiamati altresì :
l'articolo 1, commi 557, 557-bis , 557-ter e 557- quater, della legge 27 dicembre 2006, n. 296:

557. 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:
- 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;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali.

557-bis. Ai fini dell'applicazione della presente norma, costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di collaborazione continuata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente.

557-ter. In caso di mancato rispetto della presente norma, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133.
(comma introdotto dall'art. 14, comma 7, legge n. 122 del 2010)

557-quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della Piano del fabbisogno triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione.

l'articolo 76 del D.L. 25 giugno 2008, n° 112, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2008, n° 133, in materia di spese di personale per gli enti locali che al comma 4 recita: " 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. è fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

il Decreto Legge 31 maggio 2010, n° 78, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;

la legge 12 marzo 1999, n° 68 " Norme per il diritto al lavoro dei disabili ";

l'art.3, comma 5 che ha abrogato l'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 e comunque ha attribuito alle amministrazioni locali il coordinamento delle proprie politiche assunzionali con quelle dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti;
l'art.3, comma 6 dello stesso decreto-legge che prevede che i limiti assunzionali non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

Considerato che sulla base delle previsioni dettate dalla normativa vigente, le assunzioni possono essere effettuate solo se sono rispettati i seguenti principi e vincoli:

- Rispetto dell'equilibrio di bilancio asseverato dal Collegio dei Revisori;
- **Riduzione spesa del personale rispetto al valore medio 2011/2013 (art. 1 comma557 quater L. 296/2006 introdotto dal D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014).**

- Accertamento dell'assenza di condizioni di sovrannumero o di eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'art. 16 della L. 183/2011).
- Valutazione periodica della consistenza ed eventuali variazioni della dotazione organica, previa verifica degli effettivi fabbisogni;
- Approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48comma 1 del d.lgs 198/2006;

Che il Comune di Caltagirone:

- Ha rispettato l'equilibrio di bilancio come asseverato dal Collegio dei revisori per gli anni 2019-20-21;
- Che l'attuazione del presente Piano del Fabbisogno non necessita di rideterminazione della dotazione organica in quanto i posti che si prevedono di occupare si sono resi vacanti per via dei collocamenti in quiescenza.

Dato atto della evoluzione normativa in materia di assunzioni negli Enti locali, prevista dall'articolo 33, comma 2 del decreto legge 34 del 2019, convertito nella legge 58 del 2019, come modificato dall'articolo 17, comma 1- ter il quale dispone :

1-ter. All'articolo 33, comma 2, terzo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, le parole: «la spesa di personale registrata nell'ultimo» sono sostituite dalle seguenti: «il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo triennio"

Tenuto conto della nuova normativa entrata in vigore in data 20 aprile del 2020 che consente che per l'anno 2020 alla percentuale del 27 % si possa aggiungere il 9% e che per gli anni dal 2020 al 2024 possa arrivare al 22% per gli enti che mantengono un equilibrio finanziario accertato dal Collegio dei revisori;

Vista la Circolare Ministeriale la quale chiarisce che nell'arco temporale tra il 2020 ed il 2025 i Comuni possono derogare alla percentuale stabilita tra spesa del personale ed entrate correnti purché non si superi il valore indicato per l'anno 2025;

1.4 Determinazione delle percentuali massime di incremento

«Art. 5 (Percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio). - 1. In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

Rilevato che per il Comune di Caltagirone e per l'anno 2021 la percentuale di possibile incremento della spesa del personale è pari al 16%, in aggiunta al valore soglia del 27% stabilita dalla tabella 1 del decreto e della circolare esplicativa.

Tenuto conto altresì che il turn over non sarà applicato al 100% ma sarà circoscritto alle figure professionali necessarie **a coprire l'effettivo fabbisogno.**

VISTA ED ESAMINATA

la deliberazione della Corte dei Conti n. 131 del 2020, che rendendo un parere ad un Sindaco, in merito alla possibilità di reclutare qualora il rapporto spesa del personale sulle entrate accertate dei primi tre titoli superi la percentuale prevista dal DM per classe demografica, la Corte dei Conti ha statuito che : *gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere.*

NEL CASO DEL COMUNE DI CALTAGIRONE tra gli anni 2020 e 2021 cesseranno dal servizio le unità sottoindicate che determineranno per l'anno 2021 le seguenti economie :

TABELLA CESSATI 2020 :

CATEGORIA	N.	(ECONOMIE 2021)
A	1	18.482,72
B	5	97.684,55
C	5	110.197,05
D	2	47.960,18
D.3	1	27.572,85
TOTALE	14	301.897,34

TABELLA CESSANDI 2021

CATEGORIA	N.	ECONOMIE PARZIALI (2021)	ECONOMIE (2022)
A	-	-	-
B	5	50.470,35	97.684,55
C	5	62.444,99	110.197,05
D	2	41.965,16	47.960,18
D.3	3	20.679,63	82.718,55
TOTALE	15	175.560,14	338.560,32

Richiamate:

- la Deliberazione di Giunta Comunale n 35 del 22/03/2019 della Piano del fabbisogno triennale 2019-20-21 relativa alla precedente Pianificazione dei reclutamenti possibili nel triennio;

- la Deliberazione di Giunta Comunale n. 94 del 24/06/2019 "Approvazione della dotazione Organica";

Considerato che il presente documento di pianificazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti ai sensi del comma 1 lettera a bis dell'art 16 del decreto legislativo 165/2001 sono elaborati su proposta *dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;*

Viste le note dei dirigenti con le quali hanno comunicato il fabbisogno effettivo specificando categoria e qualifica;

Richiamato l'art. 19 del DL 95/2012 avente ad oggetto: "Funzioni fondamentali dei comuni e modalità di esercizio associato di funzioni e servizi comunali" di seguito riportate:
a) organizzazione generale dell'amministrazione, gestione finanziaria e contabile e controllo;
b) organizzazione dei servizi pubblici di interesse generale di ambito comunale, ivi compresi i servizi di trasporto pubblico comunale;
c) catasto, ad eccezione delle funzioni mantenute allo Stato dalla normativa vigente;
d) la pianificazione urbanistica ed edilizia di ambito comunale nonché la partecipazione alla pianificazione territoriale di livello sovracomunale;
e) attività, in ambito comunale, di pianificazione di protezione civile e di coordinamento dei primi soccorsi;
f) l'organizzazione e la gestione dei servizi di raccolta, avvio e smaltimento e recupero dei rifiuti urbani e la riscossione dei relativi tributi;
g) progettazione e gestione del sistema locale dei servizi sociali ed erogazione delle relative prestazioni ai cittadini, secondo quanto previsto dall'articolo 118, quarto comma, della Costituzione;
h) edilizia scolastica per la parte non attribuita alla competenza delle province, organizzazione e gestione dei servizi scolastici;
i) polizia municipale e polizia amministrativa locale;
l) tenuta dei registri di stato civile e di popolazione e compiti in materia di servizi anagrafici nonché in materia di servizi elettorali, nell'esercizio delle funzioni di competenza statale;
l-bis) i servizi in materia statistica»;

Considerato che per poter realizzare i programmi di questa Amministrazione in modo economico ed insieme flessibile sono state individuate le seguenti strategie:

- riorganizzazione della struttura con riqualificazione del personale in servizio, anche mediante mobilità interna e attività di formazione;

- potenziamento del Corpo di Polizia Municipale, oggi gravemente deficitario;

• potenziamento delle figure direttive (cat. D) anch'esse gravemente deficitarie per via dei collocamenti a riposo di numerosi Funzionari sia amministrativi che tecnici;

Di dare atto che le figure previste nell'allegato a) sono essenziali per il funzionamento dei servizi il cui reclutamento è stato condiviso dai Dirigenti ed oggetto di specifica valutazione;

Dato atto che la legge n. 8 del 2020, legge di conversione del decreto legge 162 del 2019 ha stabilito la seguente disciplina, nelle more dell'entrata in vigore del DPCM sulle assunzioni :

1-ter. All'articolo 33, comma 2, terzo periodo, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, le parole: «la spesa di personale registrata nell'ultimo» sono sostituite dalle seguenti: «il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo"

Accertata la riduzione della spesa del personale dell'anno 2020 rispetto alla media del triennio 2011-2013 e il rispetto del pareggio di bilancio per l'anno 2016 ai fini dell'assunzione di personale nell'anno 2021.

SPESA MEDIA DEL PERSONALE
nel triennio 2011-2013

	costo personale
2011	*14.276.790,79*
2012	*13.159.625,65*
2013	*11.994.776,82*
media	*13.143.731,02*

Preso pertanto atto del rispetto delle condizioni preliminari che ogni Ente deve garantire per poter effettuare assunzioni e che tali condizioni verranno verificate prima di procedere alle assunzioni di personale previste con il presente atto di Piano del fabbisogno del fabbisogno di personale 2020-2022;

Considerato, altresì, che ai soli fini del calcolo delle facoltà assunzionali, qualora le assunzioni con mobilità ai sensi dell'art. 30 del D.Lgs. 165/2001 intervengano tra Enti entrambi sottoposti a vincoli di assunzioni e di spesa, ed in regola con le prescrizioni del pareggio di bilancio e con le disposizioni legislative in materia di contenimento della spesa di personale, possono essere ritenute neutrali;

Visto inoltre l'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002) ai sensi del quale l'organo di revisione contabile accerta che i documenti di Piano del fabbisogno del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

Dato atto che nell'anno 2020 sono previsti collocamenti a riposo per superamento di anzianità di servizio o di età per un risparmio complessivo di euro 131.710,70, e che pertanto le assunzioni programmate determineranno l'occupazione di posti in dotazione organica che si sono resi vacanti al fine di assicurare il funzionamento dei servizi.

Richiamata la delibera di Giunta Comunale n. 94 del 24/06/2019 con la quale è stata rideterminata la dotazione organica, come da prospetto che segue:

POSTI IN D. O. approvata nel 2019	Tempo pieno	Tempo parziale	
A	17	10	27
B	60	41	101
B3	7	0	7
C	89	65	154
D	27	3	30
D3	13	0	13
DIRIGENTI	6	0	6
Tot	**219**	**119**	**338**

Considerato che nel corso degli anni (2014-2018) sono state formalizzate le seguenti cessazioni del rapporto di lavoro (comprensive dei prepensionamenti):

Cat.	2014	2015	2016	2017	2018	
A	1	1	1	3	1	8
B	1	11	6	2	2	27
B3	0	1	1	0	1	3
C	2	6	13	0	4	25
D	1	3	8	0	1	13
D3	1	1	3	0	1	6
DIR	0	0	0	1		1
	6	23	32	6	10	83

Considerato che negli anni 2019 2020 sono cessate le seguenti categorie :

CATEGORIA	ANNO 2019	ANNO 2020
A	1	1
B	5	2
B3	-	-
C	7	3
D	2	2
D3	3	1

DIRIGENTE	1	-
TOTALE	19	14

Che a seguitodelle cessazioni sopravvenute la consistenza reale del personale al 31/01/2021 è la seguente:

POSTI IN D. O. 2019	*Tempo pieno*	*Tempo parziale*	*tot*	*Posti occupati al 31/01/2021*	*Tempo pieno*	*Tempo parziale*	*tot*	*Posti vacanti al 31/01/2021*	*tot*
A	*17*	*10*	*27*	*A*	*11*	*10*	*21*	*A*	*6*
B	*60*	*41*	*101*	*B*	*48*	*41*	*89*	*B*	*12*
B3	*7*	*0*	*7*	*B3*	*7*		*7*	*B3*	*0*
C	*89*	*65*	*154*	*C*	*69*	*64*	*133*	*C*	*21*
D	*27*	*3*	*30*	*D*	*17*	*2*	*19*	*D*	*11*
D3	*13*	*0*	*13*	*D3 **	*9*		*9*	*D3 **	*4*
DIR.	*6*	*0*	*6*	*DIR. ***	*4*		*4*	*DIR. ***	*2*
Tot	***219***	***119***	***338***		***165***	***117***	***282***		***56***

La Cat. D3 contiene una unità che dal 01/06/2019 è stata incaricata dirigente
La Cat. DIR. prevede una unità incaricata ai sensi dell' art. 110 del D.Lgs 267/2000 dall'01/06/2019

Richiamata la Delib. Commissariale nr. 57 del 23/09/2015 avente ad oggetto:" Ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenze del personale e dei dirigenti " con la quale è stata dichiarata la situazione di eccedenza di personale per ragioni funzionali, pari a n. 39 unità , personale in possesso dei requisiti di cui all'art. 2, comma 11 del decreto legge .n 95/2012;

Che tuttavia ai sensi del della circolare nr. 4/2014 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione al punto 6): " le amministrazioni che dichiarano eccedenza di personale non possono ripristinare i posti soppressi nella dotazione organica"…"i prepensionamenti non possono essere conteggiati nell'immediato come risparmi utili ai fini del calcolo del budget da destinare ad eventuali assunzioni…";

Vista la normativa vigente in materia di disabili (Legge n. 68/1999), ai sensi della quale l'Ente Pubblico che impiega più di 50 dipendenti è tenuto ad avere alle proprie dipendenze lavoratori appartenenti alle categorie protette in misura pari al 7% dei lavoratori occupati;

Dato attoche il Comune di Caltagirone è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile e Categorie protette cosi come previsto dalla legge n. 68/1999;

Preso atto che negli anni 2014 / 2015 / 2016 / 2017 / 2018/ 2019 le cessazioni del personale a tempo indeterminato hanno determinato i seguenti resti assunzionali:

TABELLA RESTI ASSUNZIONALI ORDINARI

2014 (25%) = euro 31.950,87

2015 (25%) = euro 39.789,30

2016 (75%) = euro 121.039,69

2017 (75%) = euro 67.789,43

2018 (100%) = euro 43.310,91
2018 (100%) = euro 217.919,56

2019 = euro 331.972,69

Tot euro 853.772,45

Che è possibile, altresì, il recupero dei resti assunzionali, provenienti dalle cessazioni da prepensionamento, determinati dall'anno in cui il dipendente sarebbe stato collocato in quiescenza secondo le norme vigenti (per anzianità contributiva o per età), ai sensi dell'articolo 14, comma 7, del D.L.95/2012, convertito dalla L.135/2012, nell'ammontare che di seguito si specifica:

TABELLA RESTI ASSUNZIONALI DA PREPENSIONAMENTI

2016 = euro 35.581,24

2017 = euro 79.025,54

2018 = euro 225.469,73

2019 = euro 180.725,08

2020 = euro 239.876,27

Tot. euro 760.677,86

CONSIDERATO CHE:

L'articolo 33, comma 2 del Decreto crescita decreto legge 35 del 2019 convertito nella legge ha rimesso ad un decreto attuativo (DPCM) i criteri che ciascuna amministrazione dovrà osservare per determinare gli spazi assunzionali;

VERIFICATO CHE il DPCM è stato esitato in Conferenza Unificata ma non ancora pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale;

RITENUTO CHE la mancanza di pubblicazione rende indispensabile ancorare le scelte dell'amministrazione a valori predeterminati come la spesa del personale del rendiconto 2019 approvato, in applicazione dell'articolo 33, comma 2 modificato dall'articolo 17,

comma 1 ter della legge 8 del 2020(legge di conversione del decreto legge 162 del 2019 detto Milleproroghe).

CHE, pertanto, nelle more della pubblicazione del DPCM, si ritiene, per poter assicurare il funzionamento dei servizi e la tenuta degli stessi, come comunicato dai signori Dirigenti, di fare riferimento al parametro secondo il quale la spesa prevista per le nuove assunzioni cumulata con le previsioni assunzionali non può superare la spesa certificata dall'ultimo consuntivo approvato e cioè il 2018;

TENUTO CONTO CHE nelle procedure di collocamento a riposo sono stati messi in quiescenza:

5 Categorie D, di cui una mobilità, un decesso con profilo professionale amministrativo;

1 categoria D, con profilo professionale funzionario amministrativo in quiescenza nel 2020;

1 categoria D (geologo) funzionario tecnico; 1 categoria D funzionario tecnico in quiescenza nel 2020;

DARE ATTO CHE i servizi assegnati al segretario sono sintomatici della necessità di un reclutamento di un Dirigente amministrativo contabile, figura che si rende indispensabile e necessaria anche per assicurare la rotazione dei Dirigenti;

Che il Piano del fabbisogno intende anche rafforzare il numero degli agenti della Polizia municipale;

Che si rende necessaria una previsione di progressione verticale pari al 30% dei posti che si rendono occupabili con procedure dall'esterno;

Dato che sono state definite le procedure di stabilizzazione del personale precario di cat. A, B, C e D g.edetermine dirigenziali nn. 275 e 276 del 09/05/2019 e nn. 984, 985, 986, 987 e 988 del 30/12/2019;

Dato atto altresì che presso il Comune di Caltagirone, operano con contratto ricontrattualizzato n. 5 unità a tempo determinato e a tempo parziale,e n. 24 lavoratori LPU non contrattualizzati in part-time a 20 ore settimanali;

Precisato che la Piano del fabbisogno triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione e/o da ulteriori indicazioni operative che dovessero intervenire da parte della Regione Siciliana;

Dato atto che ai sensi del comma 2 bis dell' art. 30 del D Lgs 165/2001".. Le amministrazioni, prima di procedere all'espletamento di procedure concorsuali, finalizzate alla copertura di posti vacanti in organico, devono attivare le procedure di mobilita' di cui al comma 1, provvedendo, in via prioritaria, all'immissione in ruolo dei dipendenti, provenienti da altre amministrazioni, in posizione di comando o di fuori ruolo, appartenenti alla stessa area funzionale, che facciano domanda di trasferimento nei ruoli delle amministrazioni in cui prestano servizio. Il trasferimento è disposto, nei limiti dei posti vacanti, con inquadramento nell'area funzionale e posizione economica corrispondente a quella posseduta presso le amministrazioni di provenienza; il trasferimento può essere disposto

anche se la vacanza sia presente in area diversa da quella di inquadramento assicurando la necessaria neutralità finanziaria."

Considerato che la proposta di cui trattasi è stata oggetto di CONFRONTO con le rappresentanze sindacali nell'incontro in data 9 febbraio 2021, ai sensi dell'articolo 6, comma 1, del D.Lgs. 31 marzo 2001, n. 165;

DELIBERA

- Dare atto che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- Dare atto, viste le dichiarazioni dei dirigenti, prot. nn.1571 e 1598 del 14/01/2021,1650 e 1711 del 15/01/2021, 3556 del 25/01/2021 e 4257 del 28/11/2021, che presso l'Ente non sussistono situazioni di eccedenza e/o soprannumero di personale.
- Dare atto che sono state acquisite le valutazioni dei Dirigenti e l'organo esecutivo.
- AGGIORNARE il Piano triennale del fabbisogno di personale relativamente al **periodo 21-22-23** ai sensi dell'articolo 6 del TUPI, così come da prospetto **(ALL. A)** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, in conformità con le previsioni del DM del 20 aprile del 2020 e della circolare esplicativa;
- Dare atto di quanto attestato dal responsabile del Settore Finanziario con nota prot. n.4807 dell'1/02/2021, allegata al presente provvedimento **(ALL B) che calcola l'incidenza della spesa del personale sul preconsuntivo anno 2019;**
- Riservarsi la facoltà di apportare in qualsiasi momento alla suddetta Piano del fabbisogno del fabbisogno di personale relativa al triennio 2020/2022, che ha natura esclusivamente programmatoria, le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie ed opportune non solo in relazione alle sopravvenienze legislative ma anche in funzione di sopravvenienze organizzative, anche in sede di aggiornamento del DUP e nel rispetto dei vincoli posti dalle leggi finanziarie vigenti, per garantire nel pubblico interesse continuità e sviluppo ai servizi, coerentemente con i bisogni espressi dalla popolazione relativamente al triennio in considerazione;
- Dare atto che ilPiano del fabbisogno di cui al precedente punto è funzionale ai fini dell'unitario progetto occupazionale e di ottimizzazione del processo di organizzazione del lavoro di questa Pubblica Amministrazione, da rimodulare con cadenza annuale anche in relazione causale alle cessazioni del rapporto di pubblico impiego verificatesi a qualunque titolo ed in ogni caso durante il periodo 2020-2022;

- Dare atto che il Piano del fabbisogno in argomento determina **un effetto prenotativo nell'esercizio finanziario 2021** ed in quelli successivi sulle relative somme ai soli fini del disposto di cui all'articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, senza che ciò comporti un'automatica prenotazione d'impegno in senso contabile (cfr sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti del Veneto delibera n. 45 dello 7 febbraio 2011; e sezioni della Basilicata tramite parere n. 2/2012 e della Campania tramite parere n. 235/2012), ancorché allocate nel bilancio di previsione 2018/2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 42, comma 2, lett. i) e dell'art. 171, comma 4, del D.lgs 267/2000, facendo sì che ivi siano iscritte le risorse disponibili individuate sulla base dei pensionamenti e delle altre eventuali cause di cessazione del rapporto di pubblico impiego;

- Dare atto che con il presente Piano del fabbisogno triennale del personale, il Comune di Caltagirone rispetta la normativa vigente in materia di riduzione delle spese di personale e le percentuali previste per le assunzioni determinate dalla Tabella riferita all'articolo 5 del DM del 20 aprile del 2020 e della Circolare esplicativa.

- Riservarsi di modificare, con successivo provvedimento la Dotazione Organica già approvata con Delibera di G.M.94/2019 previo confronto con le OO.SS. e la RSU**;**

- Prendere atto che il Collegio dei Revisori dei Conti ha rilasciato parere favorevole con Verbale n.10 dell'8 marzo 2021, prot. n.11722 del 9/03/2021 in merito alla proposta di Piano triennale del fabbisogno di personale 2020-2022 **(ALL. C)."**

- Prendere atto del verbale di incontro con le rappresentanze sindacali del 9 febbraio 2021.

PARERE INTERNO DI CONFORMITA'

Il responsabile dell' Segreteria Generale\\Gestione Risor. Umane dichiara ai sensi dell'art.53 L. 142/90 recepita dalla L.R. 48/91 parere in merito alla **Regolarità tecnica** Favorevole
Data: 05/03/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott.ssa Carolina Ferro

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

Il responsabile del SERVIZIO RAGIONERIA dichiara ai sensi dell'art.53 L. 142/90 recepita dalla L.R. 48/91 parere in merito alla **Regolarità contabile** Favorevole .
Motivazione:

Data: 05/03/2021

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
Dott. Pino Erba

(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta del servizio/settore Segreteria Generale\\Gestione Risor. Umane relativa all'oggetto, che qui si intende integralmente trascritta;

RITENUTA la proposta che precede meritevole di approvazione;

VISTI i pareri espressi sulla proposta di deliberazione;

VISTO l'Ordinamento A.EE.LL. vigente in Sicilia;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e con le forme di legge;

D E L I B E R A

Di approvare la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e la parte dispositiva.

Ed inoltre:

con separata votazione resa nei modi di legge;

all'unanimità

di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, a tutti gli effetti di legge, stanti i motivi di urgenza, rilevabili o contenuti, che non consentono ritardo alcuno nell'esecuzione del provvedimento medesimo.

Il presente verbale, in seguito a lettura, viene firmato dal SINDACO, dall'Assessore Anziano e dal SEGRETARIO GENERALE.

IL SINDACO
On. Avv. Giovanni Ioppolo
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

L'ASSESSORE ANZIANO
Dott.ssa Concetta Mancuso
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Ferro Carolina
(Documento informatico firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, il quale sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

La su estesa deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi.

IL RESPONSABILE DELLA
PUBBLICAZIONE