



CITTÀ DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani



DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 253 del 31/12/2020

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 e Piano delle stabilizzazioni relativo all'anno 2021.

L'anno duemilaventi il giorno trentuno del mese di Dicembre alle ore 17,00 in Castelvetro e nella Sala delle adunanze, si è riunita, la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge **con le modalità straordinarie consentite dall'art. 73 del D. L. n° 18 del 17/03/2020.**

Presiede l'adunanza il Dott. Enzo Alfano nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i seguenti sigg.:

		<i>Pres.</i>	<i>A SS</i>
Alfano Enzo	- Sindaco	Presente presso la sede Comunale	.
Foscari Filippo	- Assessore	X	
Siculiana Antonino Giuseppe	-Assessore	X	
Barresi Irene	- Assessore	X	
Cappadonna Manuela	- Assessore	X	
Licari Numinato Davide	- Assessore	videoconferenza	
Pellitteri Filippo	- Assessore	videoconferenza	

Con la partecipazione del Vice Segretario Generale Dott.ssa Rosalia Mazzara presente presso la sede comunale.

Il Sindaco/Presidente - accertato con l'ausilio del Vice Segretario comunale, il numero legale dei componenti della Giunta presenti in sede e/o in videoconferenza simultanea, nonché accertato che gli stessi hanno dichiarato che il collegamento in videoconferenza assicura una qualità sufficiente per comprendere gli interventi e constatare le votazioni - dichiara aperta la seduta e invita la Giunta a trattare l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto:

- il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la responsabilità tecnica;
- il responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e la copertura finanziaria;

ai sensi degli artt. 53 e 55 della legge n. 142/90, recepita con L. R. n. 48/91, modificata con L. R. n. 30/2000 hanno espresso parere FAVOREVOLE.

LA GIUNTA MUNICIPALE

PREMESSO CHE:

- con deliberazione della Commissione Straordinaria assunta con i poteri del Consiglio Comunale n° 5 del 15/02/2019 è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Castelvetrano;
- la condizione di dissesto finanziario ha imposto all'Ente, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n° 267/2000, ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione organica con l'obbligo di dichiarare *«eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti/popolazione di cui all'art. 263, comma 2, del TUEL, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio»*;
- la rideterminazione della dotazione organica è stata sottoposta, inoltre, ai sensi del comma 7 del medesimo articolo di legge, all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli enti Locali per la relativa approvazione;
- ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di rideterminazione della dotazione organica di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendenti/popolazione sono stati individuati, per il triennio 2017/2019, nel Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017;
- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n° 50 del 14/03/2019, l'Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n° 267/2000;
- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019, a seguito di rilievi formulati dal Ministero dell'Interno - Dipartimento degli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali - Ufficio VII - Affari degli Enti Locali, è stata modificata parzialmente la delibera della Commissione Straordinaria con i poteri della G.M. n° 50/2019, rideterminando, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000, la dotazione organica e dato atto che il relativo costo teorico (quantificato nell'allegato «C») comporta una spesa inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 che risulta essere pari ad € 10.768.501,81;

PRESO ATTO CHE:

- la dotazione organica del Comune di Castelvetrano, così come approvata con la prefata deliberazione n° 95/2019, prevede n° 217 unità, di cui n° 103 posti coperti da dipendenti in servizio di ruolo;
- la dotazione organica di cui alla prefata deliberazione n° 95/2019 è stata approvata dalla COSFEL il 28/05/2019 con provvedimento n° 59;
- i posti vacanti non sono stati mai ricoperti sia in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni, sia per motivi strettamente finanziari e, inoltre, per la presenza in servizio, ad oggi, di n° 227 dipendenti con contratto a tempo determinato e parziale ex L. R. n° 85/95, n° 24/2000, n. 21/2003 e n° 16/2006;
- ad oggi, a causa di diversi pensionamenti, la dotazione organica dell'Ente al 31/12/2020 conta n° 84 posti coperti da personale a tempo indeterminato e al 31/12/2021 conterà n° 82 posti coperti;
- con la citata deliberazione n° 95/2019 si è dato atto che il costo teorico della dotazione organica comporta una spesa pari ad € 6.591.221,27, inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 che risulta essere pari ad € 10.768.501,81;
- con deliberazione della G.M. n° 15 del 22/01/2020 la civica Amministrazione ha proceduto a modificare parzialmente la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019, limitatamente al numero dei posti coperti e dei posti da ricoprire mediante assunzioni, secondo la tabella allegata alla deliberazione e indicata con la lettera «A», e al costo teorico della dotazione organica, che, quantificato in €. 6.597.574,78 sempre inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 pari

ad € **10.768.501,81**, rimanendo invariati il numero dei posti individuati, pari a n° **217** dipendenti e i profili professionali già individuati;

- con la deliberazione della Giunta municipale n. **252** del **31/12/2020**, *Immediatamente Esecutiva*, è stata rimodulata la dotazione organica dell'Ente in ossequio all'art. 267 del TUEL che sancisce «*per la durata del risanamento, come definita dall'art. 265, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 non può essere variata in aumento*», al fine di perseguire l'intendimento di questa A.C. di procedere alla stabilizzazione del personale precario utilizzando tutti i posti vacanti in dotazione organica in relazione alle esigenze organizzative e funzionali modulate in relazione ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 il cui costo teorico, quantificato in €. **6.273.217,22** risulta essere sempre inferiore rispetto a quella del triennio *2011/2013* pari ad € **10.768.501,81** e inferiore ai costi quantificati con deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Municipale n° *95* del *18/04/2019* modificata con deliberazione della G.M. n° *15* del *22/01/2020*;

RICHIAMATE le note acquisite da questo Ente prot. n° *18851* del *20.04.2020*, pervenuta dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, nonché la nota di questo Ente prot. n° *22060* del *20.05.2020*, relative all'istruttoria della deliberazione G.M. n° *15/2020*;

- il Comunicato prot. n° *16073* del *22/12/2020* dell'Assessorato alle Autonomie Locali della Regione Siciliana, avente ad oggetto: *Emendamento proroga termine di cui al c. 2 dell'art. 26 della L.R. n° 8/2018 a cui ha fatto seguito l'art. 4 della Legge Regionale n. 33 del 28 dicembre 2020*;
- la deliberazione della Giunta municipale n. **252** del **31/12/2020**, *Immediatamente Esecutiva*, è stata rimodulata la dotazione organica dell'Ente in ossequio all'art. 267 del TUEL che sancisce «*per la durata del risanamento, come definita dall'art. 265, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 non può essere variata in aumento*», al fine di perseguire l'intendimento di questa A.C. di procedere alla stabilizzazione del personale precario utilizzando tutti i posti vacanti in dotazione organica in relazione alle esigenze organizzative e funzionali modulate in relazione ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017;

VISTI:

- l'art. 39 della legge 449/1997 - «*Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time*», della L. 27/12/1997 n. 449, il quale stabilisce che le PP.AA. «*Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99*»;
- l'art. 91 del D. Lgs. n° 267/2000, che nel sancire l'obbligo della programmazione, stabilisce che la stessa deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- il D. Lgs. n° 75 del 25.05.2017, pubblicato sulla G.U. n° 130 del 7/06/2017, in vigore dal 22/6/2017, dispone modifiche al D. Lgs. n°165/2001 ed in particolare:
 - l'art. 6, ora denominato «*Organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale*»;
 - l'art. 35 «*Reclutamento del personale*»;
 - l'art. 36 ora denominato «*Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile*»;
 - l'art. 22 che prevede, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo previste all'art. 6 ter, un periodo transitorio finalizzato a garantire la continuità dell'azione

amministrativa;

RILEVATO che il testo modificato dell'art. 6 del richiamato D. Lgs. n°165/01 prevede, in luogo della «programmazione triennale», il «piano triennale» dei fabbisogni di personale e la dotazione organica non viene più previsto che sia «rideterminata», ma la sua consistenza deve essere «indicata» dall'amministrazione, ed eventualmente «rimodulata» in base ai fabbisogni. Nello specifico, l'obbligo di programmazione in materia di fabbisogni di personale è sancito dagli articoli 2, 4, 5 e 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001, che all'art. 35, comma 4, dispone, inoltre, quanto segue: - «*Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4*»;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n° 267/2000 e dal D. Lgs. n° 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

CONSIDERATO CHE:

- la nuova visione, introdotta dal D. Lgs. n° 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;
- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la «dotazione» di spesa potenziale massima imposta come vincolo estremo dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali

VISTI:

- la deliberazione della Giunta Municipale n° 87 del 05/06/2020, I.E con cui è stata effettuata la ricognizione annuale del personale e non sono state rilevate situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 6, comma 1e dell 'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- la deliberazione della Giunta Municipale n° 86 del 05/06/2020, I.E, con cui è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 5 del D. Lgs. n° 196/2000, per il triennio 2020/2022;
- il D. Lgs. n° 267/2000 e, nello specifico gli artt. 1, 2, 5 e 6 del D. Lgs. n° 165/2001 e gli artt. 89 e 91;
- il D.Lgs 165/2001 e, in particolare, l'art. 2, c. 1, l'art. 6, e ss.mm.ii. e l'art. 35, comma 4;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014;
- l'art. 39, c. 1 della legge 27/12/1997 n. 449;
- le Circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23/11/2017 e n. 1 del 09/01/2018, nonché il successivo decreto dello stesso Ministro del'8 maggio 2018, recante linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- le LL.RR. n. 8 e n. 9 del 2018, n. 1/2019 e n° 33/2020;
- il CCNL comparto «Funzioni Locali» sottoscritto il 21 maggio 2018;
- il vigente «Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi»;

RITENUTO NECESSARIO, in ossequio alla predetta normativa, adottare *il Piano delle assunzioni 2020/2022* contenente:

1. il **Piano delle Stabilizzazioni** da attuarsi nell'anno 2021 nel rispetto delle norme di

legislazione nazionale e delle norme regionali, in relazione al superamento delle condizioni di precarietà del rapporto di lavoro cui *si* trovano i lavoratori utilizzati secondo le previsioni la L.R. n° 85/95, L.R. n° 16/2006, L.R. n° 21/03 e L.R. n° 27/07 comma 10 dell'art. 3 L.R. n° 27/2016. L.R. n° 8/2018 e L.R. n° 33/2020. Con riferimento ai predetti lavoratori sussistono difatti i requisiti per la stabilizzazione del rapporto di lavoro mediante contratto a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. del 25 maggio 2020 n° 75, comma 1, ed in particolare:

- a) presenza in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L. n° 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati
- b) reclutamento a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
- c) aver maturato al *31 dicembre 2020*, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

Con riferimento al requisito di cui alla lettera b), esso sussiste in virtù dell'articolo 22 comma 3 della Legge Regionale 22/02/2019 - n° 1, come sostituito dall'articolo 3 della L.R. del 6 agosto 2019, n° 15, e modificato dall'articolo 32 della L.R. del 16 ottobre 2019, n° 17, secondo cui il reclutamento con le procedure di cui alla L. R. del 21 dicembre 1995, n° 85, alla L. R. del 14 aprile 2006, n° 16, alla L. R. del 29 dicembre 2003, n° 21, alla L. R. del 31 dicembre 2007 n° 27 e [*all'articolo 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'articolo 34 della legge regionale 18 maggio 1996. n. 33,*], è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75;

2. la programmazione del fabbisogno per gli anni 2020/2022;

PRESO ATTO che in relazione alla formulazione del Piano delle Stabilizzazioni da attuarsi nell'anno **2021** utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017, della Dotazione Organica dell'Ente rimodulata giusta deliberazione della Giunta Municipale n. **252** del **31/12/2020 - I.E.**, da inviare a detta Commissione per la relativa approvazione, con cui, a modifica della dotazione organica di cui alla citata deliberazione n° **95/2019** approvata dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, presso il Ministero dell'Interno nella seduta del **28.05.2019** con provvedimento n° **59**, rimodulata ex art. 267 del TUEL, è stata rimodulata la dotazione organica che si compone di n. **283** posti di cui **83** Full Time, n° **3** Part-Time a 18 ore settimanali n° **197** Part-Time a **24** ore settimanali per un totale di posti Full-Time di **217** unità, non superiore alla dotazione organica vigente al momento della dichiarazione dello stato di dissesto dell'Ente e rideterminata in **217** posti con i prefati provvedimenti;

PRESO ATTO CHE la predetta stabilizzazione non comporta oneri a carico del bilancio comunale per le seguenti normative:

- a) l'art. 26 («*Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali*») della L.R. n° 8/2018, prevede in particolare che:
 - (*comma 6*) gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n° 75/2017, provvedono ad avviare le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al *31 dicembre 2015*;
 - (*comma 7*) le procedure di stabilizzazione, a totale ed esclusivo carico delle risorse gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320 del bilancio della Regione Siciliana,

non sono soggette ai vincoli ed ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti;

- (comma 8) la copertura finanziaria degli interventi su indicati è assicurata dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del cap. 215754 del bilancio regionale istituito ai sensi del comma 21 dell'art. 3 della L.R. n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previste per il corrente esercizio finanziario;
- b) art. 3 della L.R. n° 27/2016, e ss.mm.ii. con cui la Regione Siciliana garantisce la copertura integrale del fabbisogno finanziario dei Comuni per gli oneri relativi al personale precario attingendo al fondo di cui all'art. 30, c.7, della L.R. n° 5/2014, nonché per le cosiddette «quote complementari» mediante l'utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie regionali assegnate agli Enti ex art. 6, comma 1, L.R. 27/16 (comma 10);
- c) che la Regione Siciliana, ai sensi dell'art. 3, commi 10 e 11, della L.R. 27/16, ha stabilito, proprio per gli Enti in dissesto, che il fabbisogno finanziario per l'onere relativo al personale impegnato negli Enti Locali con contratto di diritto privato a part-time grava sul Bilancio Regionale e che tale copertura, ai sensi e per gli effetti del comma 6 dell'art. 3 della medesima normativa, viene assicurata per l'intera durata del rapporto di lavoro e **ciò sia per la stabilizzazione che per la proroga;**

VISTA la Legge Regionale 22 febbraio 2019, n. 1 recante «*Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2019. Legge di stabilità regionale*», la quale all'art. 22 al comma 3 sancisce: «*il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75*» (**vedasi deliberazione n. 174/2019/PAR della Corte dei Conti Sezione di Controllo per la Regione Siciliana**);

ATTESO CHE è ascrivibile all'esclusiva discrezionalità dell'Ente fare ricorso o meno alla procedura in questione, in quanto costituisce atto di amministrazione attiva - concernente la gestione del personale - l'individuazione della sussistenza di tutti i requisiti previsti dal citato art. 20, comma 1, lett. a), b) e c), in capo ai lavoratori da stabilizzare;

VALUTATO CHE sussistono in capo a tutti i lavoratori da stabilizzare i requisiti previsti dal citato art. 20, comma 1, lett. a), b) ed e), atteso che il loro reclutamento è avvenuto con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 (L.R. n. 1/2019);

DATO ATTO che sussiste l'intendimento di stabilizzare il personale a tempo determinato al fine di pervenire al definitivo superamento del precariato, utilizzando al meglio le opportunità offerte dalla vigente normativa sia nazionale che regionale;

CONSIDERATO CHE:

- come previsto dal piano di reclutamento speciale sancito in via transitoria dal citato art. 20, del D. Lgs. 75/2017 e, come ribadito dal par. 3.2.3. della Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017, è consentito di utilizzare, in deroga al regime ordinario e per le finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010, calcolate in misura del loro ammontante medio nel triennio 2015/2016, ammontante medio quantificato in € 4.789.190,18, come si evince dal prospetto di seguito riportato:

Anno 2015: costo lordo contrattisti: € 4.893.512,25;

Anno 2016: costo lordo contrattisti: € 4.777.273,36

Anno 2017: costo lordo contrattisti: € 4.696.784,93;

MEDIA TRIENNIO: € 4.789.190,18;

- pertanto, per il concreto avvio del processo di stabilizzazione si può fare ricorso, oltre ai resti assunzionali c.d. «ordinari», alla media del triennio 2015/2017 di cui all'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle assunzioni flessibili di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 (L.122/2010), nonché facendo ricorso alle risorse appositamente individuate dalla Regione Siciliana ex art. 3, comma 2, della L.R. 27/2016;
- l'art. 26 della L.R. n. 8/2018 prevede la possibilità di integrare ulteriormente le risorse assunzionali al solo fine di superamento del precariato;
- in considerazione dello stato di dissesto dell'Ente, al fine di non intaccare risorse del bilancio comunale, ed attuare il processo di stabilizzazione del personale precario, si ritiene di dover attingere esclusivamente alle risorse all'uopo dedicate escludendo, pertanto, le somme derivanti dalla capacità assunzionale «ordinaria»;
- in applicazione del CCNL Funzioni Locali relativo al 2016/2018 il costo per stabilizzazioni sarà pari a € **3.769.056,33**;

PRESO ATTO CHE:

- per l'anno 2021 la spesa complessiva del personale rispetterà i limiti dettati dal legislatore per la spesa del personale e, in particolare, per gli enti soggetti al patto, il vincolo di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm. (contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013);
- la media della spesa del personale 2011/2013 è pari ad € 10.768.501,81;
- la presente programmazione sarà adeguata ai documenti di programmazione finanziaria;

PRESO ATTO, relativamente alla formulazione della Programmazione del fabbisogno del personale 2020/2022, che, ad oggi, il Comune di Castelvetro, a causa della situazione di dissesto finanziario, non ha approvato i documenti finanziari che sono necessari al fine di programmare e quantificare le assunzioni a valere sulle quote assunzionali ordinarie verificando preliminarmente il rispetto dell'art. 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34.

VALUTATO OPPORTUNO destinare le risorse finanziarie assunzionali dell'Ente che verranno quantificate a seguito dell'approvazione dei predetti documenti finanziari per gli anni 2021/2022 per:

- a) valorizzare le professionalità interne attivando procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo;
- b) acquisire fra i propri organici, nel periodo 2021/2022, talune professionalità non presenti tra il personale stabilizzando;

CONSIDERATO CHE:

- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale, n. 5 del 15.02.2019 è stato dichiarato lo stato di dissesto finanziario dell'Ente;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 07 del 21.01.2020 è stata approvata l'ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato per gli anni 2018/2020, approvata con Decreto del Ministro dell'Interno n. 0173781 del 3.12.2020;
- l'attivazione delle procedure di stabilizzazione è subordinata all'approvazione dei Rendiconti della Gestione 2018/2019 e dei bilanci di previsione 2018/2020 - 2019/2021 - 2020/2022 - 2021/2023;

CONSIDERATO, altresì, che i piani triennali del fabbisogno del personale sono atti programmatori e dunque preliminari e, pertanto, essendo distinti dalle procedure assunzionali, non determinano i criteri di quantificazione della spesa, sottoposta al principio della normativa vigente al momento della procedura di reclutamento (**Corte Conti Sezione Regionale Controllo Lombardia - deliberazione n. 74/2020**);

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 12 L.R. n° 30/2000 resi in calce alla presente;

Con votazione unanime e palese

DELIBERA

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

1. DI APPROVARE il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022 contenente:

- a) il **PIANO DELLE STABILIZZAZIONI** da attuarsi nell'anno 2021 in applicazione dell'art. 22, comma 3 della L.R. n. 1/2019, prendendo atto che sussistono in capo a tutti i lavoratori da stabilizzare i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1 del D. Lgs. 75/2017, stante che il loro reclutamento è avvenuto con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21;
- b) la **programmazione del fabbisogno per gli anni 2020/2022** che sarà subordinato alla verifica dei parametri di cui all'art. 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34 che detta una nuova disciplina per il calcolo della capacità assunzionale «ordinaria» dei comuni, riservando espressamente la possibilità di apportare ogni modifica (All.A);

2. DI DARE ATTO CHE:

- a) le indicazioni contabili attinenti alla programmazione assunzionale 2021 sono contenute nell'allegato che si unisce al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale e **non intaccano il Bilancio Comunale essendo coperte da finanziamenti Regionali in maniera integrale (ALL. A);**
- b) il processo di stabilizzazione dal costo complessivo di € **3.769.056,33**, come risulta dal prospetto allegato (**ALL. B**) viene finanziato *in toto* dalle risorse appositamente destinate dalle vigenti norme regionali (art. 26, comma 7, della L.R. 8/2018) volte al superamento del precariato;
- c) per l'anno 2021 la spesa complessiva del personale, realizzato il fabbisogno 2021, è inferiore alla media della spesa del personale 2011/2013 pari ad € **10.768.501,81** e, pertanto, rispetterà il vincolo di cui all'art.1, comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.;
- d) secondo quanto previsto dallo stesso art. 20, comma 5, del D. Lgs. 75/2017 e nella sopra citata circolare – paragrafo 3.2.5, nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione è fatto divieto per questo Ente di effettuare alcuna assunzione di tipo flessibile per le stesse categorie e figure professionali i cui posti sono destinati a copertura mediante processi di stabilizzazione;
- e) la stipula dei contratti di lavoro per la definizione della stabilizzazione in applicazione dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 potrà avvenire allorquando saranno perfezionati i documenti contabili descritti in premessa, e previa verifica in capo a ciascun lavoratore dei requisiti di legge per l'accesso al pubblico impiego;

3. DI CONSIDERARE la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, intesa quale strumento flessibile di programmazione economico finanziaria;

4. DI TRASMETTERE:

- copia della presente al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del D. Lgs. n° 165/2001, entro gg. 30 dall'adozione, atteso che l'eventuale mancato adempimento è soggetto alla sanzione del divieto ad assumere;
- copia del presente atto alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali istituita presso il Ministero dell'Interno;
- copia del presente atto alla Direzione Centrale per gli UTG e per le Autonomie Locali (PEC:

utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it) e per conoscenza, alla Direzione Centrale Finanza Locale (PEC: finanzalocale@pec.interno.it) ai fini dell'esercizio del controllo di cui al comma 5 dell'art.5 del D.P.R. n. 142/2013 e del rilascio della relativa approvazione cui è subordinata l'operatività del presente provvedimento per l'approvazione;

- copia della presente deliberazione alle R.S.U. e alle OO.SS.
5. **DI DARE ATTO CHE** si procederà ad attuare quanto previsto dalla presente deliberazione relativamente al programma assunzionale 2021, a seguito del favorevole pronunciamento della predetta Commissione Ministeriale;
 6. **DI DICHIARARE** la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 c. 2, della L.R. n° 44/1991;
 7. **PUBBLICARE** copia della presente su Amministrazione Trasparente, in ossequio agli obblighi di pubblicazione.

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive

IL SINDACO
F.to Enzo Alfano

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Filippo Foscari

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to Rosalia Mazzara

**DICHIARATA IMMEDIATAMENTE
ESECUTIVA**

ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L. R. 44/91

Castelvetrano, li 31/12/2020

IL VICE SEGRETARIO COMUNALE

F.to Rosalia Mazzara

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal _____ al _____

Castelvetrano, li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ dopo il 10° giorno dalla relativa pubblicazione

IL SEGRETARIO COMUNALE



CITTÀ DI CASTELVETRANO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI TRAPANI

I Direzione Organizzativa
Affari Generali Programmazione Risorse
Umane e SVILUPPO Affari Istituzionali
Ufficio Gestione Giuridica del Personale

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 e Piano delle stabilizzazioni relativo all'anno 2021.

Esaminata ed approvata dalla Giunta Municipale nella seduta

del **31 Dicembre 2020**

con deliberazione n. **253**

Dichiara immediata esecutiva ai sensi dell'art. 12 co. 2° della L. R. 44/91:

- NO
X SI

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO
Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere:

Favorevole

Data 31/12/2020

IL RESPONSABILE
Dott.ssa Maria Morici
F.to Maria Morici

Lì 31/12/2020

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
Istruttore Direttivo Amministrativo
Dott.ssa Maria Morici
F.to Maria Morici

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere:

Favorevole e ne attesta la copertura finanziaria.

Data 31/12/2020

IL RESPONSABILE
Dott. Andrea Antonino Di Como
F.to Andrea Antonino Di Como

IMPUTAZIONE DELLA SPESA

SOMMA DA IMPEGNARE CON LA PRESENTE PROPOSTA €.

AL CAP. _____ IPR N. _____

Data, _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

Il Responsabile della I Direzione AA.GG., Program. Risorse Umane e Sviluppo, Affari Istituzionali propone la seguente deliberazione avente ad oggetto: **«Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 e Piano delle stabilizzazioni relativo all'anno 2021.**

PREMESSO CHE:

- con deliberazione della Commissione Straordinaria assunta con i poteri del Consiglio Comunale n° 5 del 15/02/2019 è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Castelvetro;
- la condizione di dissesto finanziario ha imposto all'Ente, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n° 267/2000, ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione organica con l'obbligo di dichiarare *«eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti/popolazione di cui all'art. 263, comma 2, del TUEL, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio»*;
- la rideterminazione della dotazione organica è stata sottoposta, inoltre, ai sensi del comma 7 del medesimo articolo di legge, all'esame della Commissione per la finanza e gli organici degli enti Locali per la relativa approvazione;
- ai fini dell'elaborazione dell'ipotesi di rideterminazione della dotazione organica di cui al citato obbligo di legge, i valori medi dipendenti/popolazione sono stati individuati, per il triennio 2017/2019, nel Decreto del Ministero dell'Interno del 10/04/2017;
- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n° 50 del 14/03/2019, l'Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n° 267/2000;
- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019, a seguito di rilievi formulati dal Ministero dell'Interno - Dipartimento degli Affari Interni e Territoriali - Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali - Ufficio VII - Affari degli Enti Locali, è stata modificata parzialmente la delibera della Commissione Straordinaria con i poteri della G.M. n° 50/2019, rideterminando, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000, la dotazione organica e dato atto che il relativo costo teorico (quantificato nell'allegato «C») comporta una spesa inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 che risulta essere pari ad € 10.768.501,81;

PRESO ATTO CHE:

- la dotazione organica del Comune di Castelvetro, così come approvata con la prefata deliberazione n° 95/2019, prevede n° 217 unità, di cui n° 103 posti coperti da dipendenti in servizio di ruolo;
- la dotazione organica di cui alla prefata deliberazione n° 95/2019 è stata approvata dalla COSFEL il 28/05/2019 con provvedimento n° 59;
- i posti vacanti non sono stati mai ricoperti sia in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni, sia per motivi strettamente finanziari e, inoltre, per la presenza in servizio, ad oggi, di n° 227 dipendenti con contratto a tempo determinato e parziale ex L. R. n° 85/95, n° 24/2000, n. 21/2003 e n° 16/2006;
- ad oggi, a causa di diversi pensionamenti, la dotazione organica dell'Ente al 31/12/2020 conta n° 84 posti coperti da personale a tempo indeterminato e al 31/12/2021 conterà n° 82 posti coperti;
- con la citata deliberazione n° 95/2019 si è dato atto che il costo teorico della dotazione organica comporta una spesa pari ad € 6.591.221,27, inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 che risulta essere pari ad € 10.768.501,81;
- con deliberazione della G.M. n° 15 del 22/01/2020 la civica Amministrazione ha proceduto a modificare parzialmente la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019, limitatamente al numero dei posti coperti e dei posti da ricoprire mediante assunzioni, secondo la tabella allegata alla deliberazione e indicata con la lettera «A», e al costo teorico della dotazione organica, che, quantificato in € 6.597.574,78 sempre inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 pari ad € 10.768.501,81, rimanendo invariati il numero dei posti individuati, pari a n° 217 dipendenti e i profili professionali già individuati;
- con la deliberazione della Giunta municipale n. 252 del 31/12/2020, *Immediatamente Esecutiva*, è stata rimodulata la dotazione organica dell'Ente in ossequio all'art. 267 del TUEL che sancisce *«per la durata del risanamento, come definita dall'art. 265, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 non può essere variata in aumento»*, al fine di perseguire l'intendimento di questa A.C. di procedere alla stabilizzazione del personale precario utilizzando tutti i posti vacanti in dotazione organica in relazione alle esigenze organizzative e funzionali modulate in relazione ai programmi e

agli obiettivi dell'Amministrazione utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 il cui costo teorico, quantificato in € **6.273.217,22** risulta essere sempre inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 pari ad € **10.768.501,81** e inferiore ai costi quantificati con deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019 modificata con deliberazione della G.M. n° 15 del 22/01/2020;

RICHIAMATE le note acquisite da questo Ente prot. n° 18851 del 20.04.2020, pervenuta dal Ministero dell'Interno – Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali, nonché la nota di questo Ente prot. n° 22060 del 20.05.2020, relative all'istruttoria della deliberazione G.M. n° 15/2020;

- il Comunicato prot. n° 16073 del 22/12/2020 dell'Assessorato alle Autonomie Locali della Regione Siciliana, avente ad oggetto: *Emendamento proroga termine di cui al c. 2 dell'art. 26 della L.R. n° 8/2018 a cui ha fatto seguito l'art. 4 della Legge Regionale n. 33 del 28 dicembre 2020*;
- la deliberazione della Giunta municipale n. 252 del 31/12/2020, *Immediatamente Esecutiva*, è stata rimodulata la dotazione organica dell'Ente in ossequio all'art. 267 del TUEL che sancisce *«per la durata del risanamento, come definita dall'art. 265, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 non può essere variata in aumento»*, al fine di perseguire l'intendimento di questa A.C. di procedere alla stabilizzazione del personale precario utilizzando tutti i posti vacanti in dotazione organica in relazione alle esigenze organizzative e funzionali modulate in relazione ai programmi e agli obiettivi dell'Amministrazione utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017;

VISTI:

- l'art. 39 della legge 449/1997 - *«Disposizioni in materia di assunzioni di personale delle amministrazioni pubbliche e misure di potenziamento e di incentivazione del part-time»*, della L. 27/12/1997 n. 449, il quale stabilisce che le PP.AA. *«Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 68/99»*;
- l'art. 91 del D. Lgs. n° 267/2000, che nel sancire l'obbligo della programmazione, stabilisce che la stessa deve essere finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- il D. Lgs. n° 75 del 25.05.2017, pubblicato sulla G.U. n° 130 del 7/06/2017, in vigore dal 22/6/2017, dispone modifiche al D. Lgs. n°165/2001 ed in particolare:
 - l'art. 6, ora denominato *«Organizzazione degli uffici e dei fabbisogni di personale»*;
 - l'art. 35 *«Reclutamento del personale»*;
 - l'art. 36 ora denominato *«Personale a tempo determinato o assunto con forme di lavoro flessibile»*;
 - l'art. 22 che prevede, nelle more dell'emanazione delle linee di indirizzo previste all'art. 6 ter, un periodo transitorio finalizzato a garantire la continuità dell'azione amministrativa;

RILEVATO che il testo modificato dell'art. 6 del richiamato D. Lgs. n°165/01 prevede, in luogo della *«programmazione triennale»*, il *«piano triennale»* dei fabbisogni di personale e la dotazione organica non viene più previsto che sia *«rideterminata»*, ma la sua consistenza deve essere *«indicata»* dall'amministrazione, ed eventualmente *«rimodulata»* in base ai fabbisogni. Nello specifico, l'obbligo di programmazione in materia di fabbisogni di personale è sancito dagli articoli 2, 4, 5 e 6 e 6 bis del D. Lgs. 165/2001, che all'art. 35, comma 4, dispone, inoltre, quanto segue: - *«Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4»*;

PRESO ATTO che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n° 267/2000 e dal D. Lgs. n° 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

CONSIDERATO CHE:

- la nuova visione, introdotta dal D. Lgs. n° 75/2017, di superamento della dotazione organica, si sostanzia, quindi, nel fatto che tale strumento, solitamente cristallizzato in un atto sottoposto ad iter complesso per l'adozione, cede il passo ad un paradigma flessibile e finalizzato a rilevare realmente le effettive esigenze, quale il PTFP;

- la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere valicata dal PTFP. Essa, di fatto, individua la «dotazione» di spesa potenziale massima imposta come vincolo estremo dalla legge o da altra fonte, in relazione ai rispettivi ordinamenti, fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali

VISTI:

- la deliberazione della Giunta Municipale n° 87 del 05/06/2020, I.E con cui è stata effettuata la ricognizione annuale del personale e non sono state rilevate situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 6, comma 1e dell 'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- la deliberazione della Giunta Municipale n° 86 del 05/06/2020, I.E, con cui è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 5 del D. Lgs. n° 196/2000, per il triennio 2020/2022;
- il D. Lgs. n° 267/2000 e, nello specifico gli artt. 1, 2, 5 e 6 del D. Lgs. n° 165/2001 e gli artt. 89 e 91;
- il D.Lgs 165/2001 e, in particolare, l'art. 2, c. 1, l'art. 6, e ss.mm.ii. e l'art. 35, comma 4;
- l'art. 1, commi 557, 557-bis e 557quater della Legge 296/2006 come integrato dall'art. 3, comma 5-bis D.L. 90/2014, convertito nella legge n. 114/2014;
- l'art. 39, c. 1 della legge 27/12/1997 n. 449;
- le Circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23/11/2017 e n. 1 del 09/01/2018, nonché il successivo decreto dello stesso Ministro del'8 maggio 2018, recante linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;
- le LL.RR. n. 8 e n. 9 del 2018, n. 1/2019 e n° 33/2020;
- il CCNL comparto «Funzioni Locali» sottoscritto il 21 maggio 2018;
- il vigente «Regolamento per il funzionamento degli uffici e dei servizi»;

RITENUTO NECESSARIO, in ossequio alla predetta normativa, adottare *il Piano delle assunzioni 2020/2022* contenente:

1. **il Piano delle Stabilizzazioni** da attuarsi nell'anno 2021 nel rispetto delle norme di legislazione nazionale e delle norme regionali, in relazione al superamento delle condizioni di precarietà del rapporto di lavoro cui si trovano i lavoratori utilizzati secondo le previsioni la L.R. n° 85/95, L.R. n° 16/2006, L.R. n° 21/03 e L.R. n° 27/07 comma 10 dell'art. 3 L.R. n° 27/2016. L.R. n° 8/2018 e L.R. n° 33/2020. Con riferimento ai predetti lavoratori sussistono difatti i requisiti per la stabilizzazione del rapporto di lavoro mediante contratto a tempo indeterminato, ai sensi dell'articolo 20 del D. Lgs. del 25 maggio 2020 n° 75, comma 1, ed in particolare:
 - a) presenza in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della L. n° 124/2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati
 - b) reclutamento a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;
 - c) aver maturato al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni;

Con riferimento al requisito di cui alla lettera b), esso sussiste in virtù dell'articolo 22 comma 3 della Legge Regionale 22/02/2019 - n° 1, come sostituito dall'articolo 3 della L.R. del 6 agosto 2019, n° 15, e modificato dall'articolo 32 della L.R. del 16 ottobre 2019, n° 17, secondo cui il reclutamento con le procedure di cui alla L. R. del 21 dicembre 1995, n° 85, alla L. R. del 14 aprile 2006, n° 16, alla L. R. del 29 dicembre 2003, n° 21, alla L. R. del 31 dicembre 2007 n° 27 e [all'articolo 12 della legge regionale 29 dicembre 2009, n. 13, per i lavoratori individuati dall'articolo 34 della legge regionale 18 maggio 1996. n. 33,], è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'articolo 20, comma 1, lettera b), del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75;

2. **la programmazione del fabbisogno per gli anni 2020/2022;**

PRESO ATTO che in relazione alla formulazione del Piano delle Stabilizzazioni da attuarsi nell'anno 2021 utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs.

n. 75/2017, della Dotazione Organica dell'Ente rimodulata giusta deliberazione della Giunta Municipale n. 252 del 31/12/2020 - I.E., da inviare a detta Commissione per la relativa approvazione, con cui, a modifica della dotazione organica di cui alla citata deliberazione n° 95/2019 approvata dalla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, presso il Ministero dell'Interno nella seduta del 28.05.2019 con provvedimento n° 59, rimodulata ex art. 267 del TUEL, è stata rimodulata la dotazione organica che si compone di n. 283 posti di cui 83 Full Time, n° 3 Part-Time a 18 ore settimanali n° 197 Part-Time a 24 ore settimanali per un totale di posti Full-Time di 217 unità, non superiore alla dotazione organica vigente al momento della dichiarazione dello stato di dissesto dell'Ente e rideterminata in 217 posti con i prefati provvedimenti;

PRESO ATTO CHE la predetta stabilizzazione non comporta oneri a carico del bilancio comunale per le seguenti normative:

- a) l'art. 26 («Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali») della L.R. n° 8/2018, prevede in particolare che:
 - (comma 6) gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n° 75/2017, provvedono ad avviare le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015;
 - (comma 7) le procedure di stabilizzazione, a totale ed esclusivo carico delle risorse gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320 del bilancio della Regione Siciliana, non sono soggette ai vincoli ed ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti;
 - (comma 8) la copertura finanziaria degli interventi su indicati è assicurata dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del cap. 215754 del bilancio regionale istituito ai sensi del comma 21 dell'art. 3 della L.R. n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previste per il corrente esercizio finanziario;
- b) art. 3 della L.R. n° 27/2016, e ss.mm.ii. con cui la Regione Siciliana garantisce la copertura integrale del fabbisogno finanziario dei Comuni per gli oneri relativi al personale precario attingendo al fondo di cui all'art. 30, c.7, della L.R. n° 5/2014, nonché per le cosiddette «quote complementari» mediante l'utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie regionali assegnate agli Enti ex art. 6, comma 1, L.R. 27/16 (comma 10);
- c) che la Regione Siciliana, ai sensi dell'art. 3, commi 10 e 11, della L.R. 27/16, ha stabilito, proprio per gli Enti in dissesto, che il fabbisogno finanziario per l'onere relativo al personale impegnato negli Enti Locali con contratto di diritto privato a part-time grava sul Bilancio Regionale e che tale copertura, ai sensi e per gli effetti del comma 6 dell'art. 3 della medesima normativa, viene assicurata per l'intera durata del rapporto di lavoro e **ciò sia per la stabilizzazione che per la proroga;**

VISTA la Legge Regionale 22 febbraio 2019, n. 1 recante «Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2019. Legge di stabilità regionale», la quale all'art. 22 al comma 3 sancisce: «il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lett. b) del decreto legislativo 25 maggio 2017 n. 75» (**vedasi deliberazione n. 174/2019/PAR della Corte dei Conti Sezione di Controllo per la Regione Siciliana**);

ATTESO CHE è ascrivibile all'esclusiva discrezionalità dell'Ente fare ricorso o meno alla procedura in questione, in quanto costituisce atto di amministrazione attiva - concernente la gestione del personale - l'individuazione della sussistenza di tutti i requisiti previsti dal citato art. 20, comma 1, lett. a), b) e c), in capo ai lavoratori da stabilizzare;

VALUTATO CHE sussistono in capo a tutti i lavoratori da stabilizzare i requisiti previsti dal citato art. 20, comma 1, lett. a), b) ed e), atteso che il loro reclutamento è avvenuto con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 (L.R. n. 1/2019);

DATO ATTO che sussiste l'intendimento di stabilizzare il personale a tempo determinato al fine di pervenire al definitivo superamento del precariato, utilizzando al meglio le opportunità offerte dalla vigente normativa sia nazionale che regionale;

CONSIDERATO CHE:

- come previsto dal piano di reclutamento speciale sancito in via transitoria dal citato art. 20, del D. Lgs. 75/2017 e, come ribadito dal par. 3.2.3. della Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017, è consentito di utilizzare, in deroga al regime ordinario e per le finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010, calcolate in misura del loro ammontante medio nel triennio 2015/2016, ammontante medio quantificato in € 4.789.190,18, come si evince dal prospetto di seguito riportato:

Anno 2015: costo lordo contrattisti: € 4.893.512,25;

Anno 2016: costo lordo contrattisti: € 4.777.273,36

Anno 2017: costo lordo contrattisti: € 4.696.784,93;

MEDIA TRIENNIO: € 4.789.190,18;

- pertanto, per il concreto avvio del processo di stabilizzazione si può fare ricorso, oltre ai resti assunzionali c.d. «ordinari», alla media del triennio 2015/2017 di cui all'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle assunzioni flessibili di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 (L.122/2010), nonché facendo ricorso alle risorse appositamente individuate dalla Regione Siciliana ex art. 3, comma 2, della L.R. 27/2016;
- l'art. 26 della L.R. n. 8/2018 prevede la possibilità di integrare ulteriormente le risorse assunzionali al solo fine di superamento del precariato;
- in considerazione dello stato di dissesto dell'Ente, al fine di non intaccare risorse del bilancio comunale, ed attuare il processo di stabilizzazione del personale precario, si ritiene di dover attingere esclusivamente alle risorse all'uopo dedicate escludendo, pertanto, le somme derivanti dalla capacità assunzionale «ordinaria»;
- in applicazione del CCNL Funzioni Locali relativo al 2016/2018 il costo per stabilizzazioni sarà pari a € 3.769.056,33;

PRESO ATTO CHE:

- per l'anno 2021 la spesa complessiva del personale rispetterà i limiti dettati dal legislatore per la spesa del personale e, in particolare, per gli enti soggetti al patto, il vincolo di cui all'art. 1 comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm. (contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013);
- la media della spesa del personale 2011/2013 è pari ad € 10.768.501,81;
- la presente programmazione sarà adeguata ai documenti di programmazione finanziaria;

PRESO ATTO, relativamente alla formulazione della Programmazione del fabbisogno del personale 2020/2022, che, ad oggi, il Comune di Castelvetro, a causa della situazione di dissesto finanziario, non ha approvato i documenti finanziari che sono necessari al fine di programmare e quantificare le assunzioni a valere sulle quote assunzionali ordinarie verificando preliminarmente il rispetto dell'art. 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34.

VALUTATO OPPORTUNO destinare le risorse finanziarie assunzionali dell'Ente che verranno quantificate a seguito dell'approvazione dei predetti documenti finanziari per gli anni 2021/2022 per:

- a) valorizzare le professionalità interne attivando procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo;
- b) acquisire fra i propri organici, nel periodo 2021/2022, talune professionalità non presenti tra il personale stabilizzando;

CONSIDERATO CHE:

- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale, n. 5 del 15.02.2019 è stato dichiarato lo stato di dissesto finanziario dell'Ente;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 07 del 21.01.2020 è stata approvata l'ipotesi di Bilancio stabilmente riequilibrato per gli anni 2018/2020, approvata con Decreto del Ministro dell'Interno n. 0173781 del 3.12.2020;
- l'attivazione delle procedure di stabilizzazione è subordinata all'approvazione dei Rendiconti della Gestione 2018/2019 e dei bilanci di previsione 2018/2020 - 2019/2021 - 2020/2022 - 2021/2023;

CONSIDERATO, altresì, che i piani triennali del fabbisogno del personale sono atti programmatici e dunque preliminari e, pertanto, essendo distinti dalle procedure assunzionali, non determinano i criteri di quantificazione della spesa, sottoposta al principio della normativa vigente al

momento della procedura di reclutamento (**Corte Conti Sezione Regionale Controllo Lombardia - deliberazione n. 74/2020**);

VISTI i pareri espressi ai sensi dell'art. 12 L.R. n° 30/2000 resi in calce alla presente;

Tutto ciò premesso e considerato

PROPONE

alla Giunta Municipale l'adozione della seguente deliberazione:

Per le motivazioni espresse in premessa che qui si intendono ripetute e trascritte:

- 1. DI APPROVARE** il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022 contenente:
 - a) il **PIANO DELLE STABILIZZAZIONI** da attuarsi nell'anno 2021 in applicazione dell'art. 22, comma 3 della L.R. n. 1/2019, prendendo atto che sussistono in capo a tutti i lavoratori da stabilizzare i requisiti previsti dall'art. 20, comma 1 del D. Lgs. 75/2017, stante che il loro reclutamento è avvenuto con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21;
 - b) **la programmazione del fabbisogno per gli anni 2020/2022** che sarà subordinato alla verifica dei parametri di cui all'art. 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34 che detta una nuova disciplina per il calcolo della capacità assunzionale «ordinaria» dei comuni, riservando espressamente la possibilità di apportare ogni modifica (All.A);
- 2. DI DARE ATTO CHE:**
 - a) le indicazioni contabili attinenti alla programmazione assunzionale 2021 sono contenute nell'allegato che si unisce al presente provvedimento per farne parte integrante e sostanziale e **non intaccano il Bilancio Comunale essendo coperte da finanziamenti Regionali in maniera integrale (ALL. A)**;
 - b) il processo di stabilizzazione dal costo complessivo di € **3.769.056,33**, come risulta dal prospetto allegato (**ALL. B**) viene finanziato *in toto* dalle risorse appositamente destinate dalle vigenti norme regionali (art. 26, comma 7, della L.R. 8/2018) volte al superamento del precariato;
 - c) per l'anno 2021 la spesa complessiva del personale, realizzato il fabbisogno 2021, è inferiore alla media della spesa del personale 2011/2013 pari ad € **10.768.501,81** e, pertanto, rispetterà il vincolo di cui all'art.1, comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.;
 - d) secondo quanto previsto dallo stesso art. 20, comma 5, del D. Lgs. 75/2017 e nella sopra citata circolare – paragrafo 3.2.5, nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione è fatto divieto per questo Ente di effettuare alcuna assunzione di tipo flessibile per le stesse categorie e figure professionali i cui posti sono destinati a copertura mediante processi di stabilizzazione;
 - e) la stipula dei contratti di lavoro per la definizione della stabilizzazione in applicazione dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 potrà avvenire allorquando saranno perfezionati i documenti contabili descritti in premessa, e previa verifica in capo a ciascun lavoratore dei requisiti di legge per l'accesso al pubblico impiego;
- 3. DI CONSIDERARE** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, intesa quale strumento flessibile di programmazione economico finanziaria;
- 4. DI TRASMETTERE:**
 - copia della presente al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del D. Lgs. n° 165/2001, entro gg. 30 dall'adozione, atteso che l'eventuale mancato adempimento è soggetto alla sanzione del divieto ad assumere;
 - copia del presente atto alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali istituita presso il Ministero dell'Interno;
 - copia del presente atto alla Direzione Centrale per gli UTG e per le Autonomie Locali (PEC: utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it) e per conoscenza, alla Direzione Centrale Finanza Locale (PEC: finanzalocale@pec.interno.it) ai fini dell'esercizio del controllo di cui al comma 5 dell'art. 5 del D.P.R. n. 142/2013 e del rilascio della relativa approvazione cui è subordinata l'operatività del presente provvedimento per l'approvazione;
 - copia della presente deliberazione alle R.S.U. e alle OO.SS.

5. **DI DARE ATTO CHE** si procederà ad attuare quanto previsto dalla presente deliberazione relativamente al programma assunzionale 2021, a seguito del favorevole pronunciamento della predetta Commissione Ministeriale;
6. **DI DICHIARARE** la presente immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 c. 2, della L.R. n° 44/1991;
7. **PUBBLICARE** copia della presente su Amministrazione Trasparente, in ossequio agli obblighi di pubblicazione.

Il Responsabile I Direzione

Istruttore Direttivo Amministrativo

Dott.ssa Maria Morici

F.to Maria Morici

COMUNE DI CASTELVETRANO

PROSPETTO DI CALCOLO DEL COSTO DELLA NUOVA DOTAZIONE ORGANICA

<i>Cat. Ec.</i>	<i>DOT. ORG.</i>	<i>STIPENDIO tabellare dall'01/04/2018</i>	<i>13. ma</i>	<i>Indennità di comparto</i>	<i>art. 4</i>	<i>TOTALE ANNUO</i>	<i>ONERI RIFLESSI 26,68%</i>	<i>IRAP 8,50%</i>	<i>INAIL 1,5%</i>	<i>TOTALE LORDO ANNO 2018</i>	<i>Costo Teorico Delibera GM n° 95/2019</i>	<i>TOTALE PER CATEGORIA NON OCCUPATA</i>	<i>Differenza</i>
D3	14	25.451,86	2.120,99	622,80		28.195,65	7.522,60	2.396,63	422,93	38.537,81	539.529,40	539.529,40	0,00
DI	27	22.135,47	1.844,62	622,80		24.602,89	6.564,05	2.091,25	369,04	33.627,23	907.935,21	907.935,21	0,00
CI	89	20.344,07	1.695,34	549,60		22.589,01	6.026,75	1.920,07	338,84	30.874,66	2.747.844,54	2.747.844,64	0,10
B3	15	19.063,80	1.588,65	471,72		21.124,17	5.635,93	1.795,55	316,86	28.872,52	433.087,73	433.087,73	0,00
B1	68	18.034,07	1.502,84	471,72	64,56	20.073,19	5.355,53	1.706,22	301,10	27.436,04	1.859.650,02	1.865.650,45	6.000,43
A1	4	17.060,97	1.421,75	388,80	64,56	18.936,08	5.052,15	1.609,57	284,04	25.881,83	103.174,36	103.527,34	352,98
217										TOTALE TEORICO	6.591.221,27	6.597.574,78	6.353,51

COSTO TEORICO DELLA DOTAZIONE ORGANICA RIMODULATA													
<i>Cat. Ec.</i>	<i>N. DOT. ORG</i>	<i>STIPENDIO tabellare</i>	<i>ELEMENTO PEREQUATIVO</i>	<i>ivc</i>	<i>13.ma</i>	<i>Indennità di comparto</i>	<i>art.4</i>	<i>TOTALE ANNUO X 1 dip.</i>	<i>totale complessivo</i>	<i>ONERI RIFLESSI 26,68%</i>	<i>IRAP 8,50%</i>	<i>INAIL 1,5%</i>	<i>TOTALE LORDO</i>
A1	3	17.060,97	348,00	119,40	1.431,70	388,8	64,56	19.413,43	58.240,28	15.538,51	1.320,77	19,81	75.119,37
B1	67	18.034,07	324,00	126,24	1.513,36	471,72	64,56	20.533,95	1.375.774,59	367.056,66	31.199,82	468,00	1.774.499,07
B3	12	19.063,80	288,00	133,44	1.599,77	471,72		21.556,73	258.680,76	69.016,03	5.866,36	88,00	333.651,14
C1	103	20.344,07	276,00	142,44	1.707,21	549,6		23.019,32	2.370.989,87	632.580,10	53.769,31	806,54	3.058.145,82
D1	32	22.135,47	228,00	154,92	1.857,53	622,8		24.998,72	799.959,12	213.429,09	18.141,47	272,12	1.031.801,81
	217												6.273.217,22

Differenza tra Costo Teorico D.O. (Delib. GM n° 95/19 e n° 15/20) - Costo Teorico D.O. Rimodulata

(6.597.574,78 - 6.273.217,22)

324.357,56

Il Responsabile della I Direzione
(F.to Dott.ssa Maria MORICI)

Il Responsabile dell'VIII Direzione
(Dott. Andrea Antonino DI COMO)

Piano delle assunzioni anno 2021

COSTO TEORICO DEL PERSONALE A T. D. OTAZIONE ORGANICA RIMODULATA

<i>Cat. Ec.</i>	<i>N. DOT. ORG</i>	<i>STIPENDIO tabellare</i>	<i>ELEMENTO PEREQUATIVO</i>	<i>ivc</i>	<i>13.ma</i>	<i>Indennità di comparto</i>	<i>art.4</i>	<i>TOTALE ANNUO X 1 dip.</i>	<i>totale complessivo</i>	<i>ONERI RIFLESSI 26,68%</i>	<i>IRAP 8,50%</i>	<i>INAIL 1,5%</i>	<i>TOTALE LORDO</i>
A	1	17.060,97	232,01	79,60	1.428,38	259,21	43,04	19.103,22	19.103,22	5.096,74	433,22	6,50	24.639,68
B1	83	12.023,31	216,01	84,16	1.008,96	314,50	43,04	13.689,98	1.136.268,66	303.156,48	25.768,30	386,52	1.465.579,97
B3	0	12.709,84	192,01	88,96	1.066,57	314,50		14.371,87	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C (24h)	110	13.563,39	184,01	94,96	1.138,20	366,42		15.346,98	1.688.167,81	450.403,17	38.284,27	574,26	2.177.429,51
C (18h)	2	11.067,74	114,00	77,46	928,77	311,40		12.499,36	24.998,72	6.669,66	566,92	8,50	32.243,81
D (36h)	1	22.135,47	228,00	12,91	1.845,70	311,40		24.533,48	24.533,48	6.545,53	556,37	8,35	31.643,73
D (24h)	1	14.757,72	152,01	103,29	1.238,42	415,22		16.666,65	16.666,65	4.446,66	377,97	5,67	21.496,95
D (18h)	1	11.067,74	114,00	6,46	922,85	311,40		12.422,44	12.422,44	3.314,31	281,72	4,23	16.022,69
	199												3.769.056,33

Il Responsabile della I Direzione
(F.to Dott.ssa Maria MORICI)

Il Responsabile dell'VIII Direzione
(F.to Dott. Andrea Antonino DI COMO)

COMUNE DI CASTELVETRANO

Libero Consorzio Comunale di Trapani Il Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale Numero 01 del 06.01.2021

L'anno 2021 il giorno sei del mese di gennaio il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Castelvetro, nelle persone dei Revisori:

Dott. Roberto Fede – Presidente -

Dott. Giuseppe Termine – Componente effettivo –

Dott. Raimondo Giuseppe Mario Torregrossa – Componente effettivo –

si è riunito, in video conferenza, per procedere all'esame della documentazione relativamente alla proposta di Deliberazione della Giunta Municipale avente oggetto: ***“Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 e Piano delle stabilizzazioni relativo all'anno 2021”*** pervenuta a mezzo Pec in data 04.01.2021.

Visti

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“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 ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... 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. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

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

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il*

cumulo delle 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; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall’art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“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”*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d’anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l’art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che:

- con deliberazione della Commissione Straordinaria assunta con i poteri del Consiglio Comunale n° 5 del 15/02/2019 è stato dichiarato il dissesto finanziario del Comune di Castelvetrano;
- la condizione di dissesto finanziario ha imposto all'Ente, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n° 267/2000, ai fini della riduzione della spesa, la rideterminazione della dotazione organica con l'obbligo di dichiarare «eccedente il personale comunque in servizio in soprannumero rispetto ai rapporti medi dipendenti/popolazione di cui all'art. 263, comma 2, del TUEL, fermo restando l'obbligo di accertare le compatibilità di bilancio»;
- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n° 50 del 14/03/2019, l'Ente ha proceduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n° 267/2000;
- con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019, a seguito di rilievi formulati dal Ministero dell'Interno - Dipartimento degli Affari Interni e Territoriali – Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali - Ufficio VII - Affari degli Enti Locali, è stata modificata parzialmente la delibera della Commissione Straordinaria con i poteri della G.M. n° 50/2019, rideterminando, ai sensi dell'art. 259, comma 6, del D. Lgs. n. 267/2000, la dotazione organica;
- con la citata deliberazione n° 95/2019 si è dato atto che il costo teorico della dotazione organica comporta una spesa pari ad € 6.591.221,27, inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 che risulta essere pari ad € 10.768.501,81;
- la dotazione organica di cui alla deliberazione n° 95/2019 è stata approvata dalla COSFEL il 28/05/2019 con provvedimento n° 59 e prevede n° 217 unità, di cui n° 103 posti coperti da dipendenti in servizio di ruolo;
- con deliberazione n° 15 del 22/01/2020 la Giunta Municipale ha proceduto a modificare parzialmente la deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019 limitatamente al numero dei posti coperti e dei posti da ricoprire mediante assunzioni al costo teorico della dotazione organica quantificato in €. 6.597.574,78, inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 pari ad € 10.768.501,81, mantenendo invariati sia il numero dei posti individuati, pari a n° 217 dipendenti, che i profili professionali già individuati;
- sulla predetta deliberazione n° 15/2020 il precedente Organo di Controllo ha rilasciato parere positivo con il verbale n° 02 del 17.01.2020;
- con la deliberazione della Giunta municipale n. 252 del 31/12/2020 è stata rimodulata la dotazione organica dell'Ente in ossequio all'art. 267 del TUEL che sancisce *«per la durata del risanamento, come definita dall'art. 265, la dotazione organica rideterminata ai sensi dell'art. 259 non può essere variata in aumento»*, al fine di perseguire l'intendimento di procedere alla stabilizzazione del personale precario utilizzando tutti i posti vacanti in dotazione organica in relazione alle esigenze organizzative e funzionali modulate in relazione ai programmi e agli obiettivi

dell'Amministrazione utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017 il cui costo teorico, quantificato in €. 6.273.217,22 risulta essere sempre inferiore rispetto a quella del triennio 2011/2013 pari ad € 10.768.501,81 e inferiore ai costi quantificati con deliberazione della Commissione Straordinaria adottata con i poteri della Giunta Municipale n° 95 del 18/04/2019 modificata con deliberazione della G.M. n° 15 del 22/01/2020;

vista:

- la deliberazione della Giunta Municipale n° 87 del 05/06/2020 con cui è stata effettuata la ricognizione annuale del personale e non sono state rilevate situazioni di soprannumero o comunque eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 6, comma 1 e dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- la deliberazione della Giunta Municipale n° 86 del 05/06/2020 con cui è stato approvato il Piano Triennale delle Azioni Positive di cui all'art. 5 del D. Lgs. n° 196/2000, per il triennio 2020/2022;
- la deliberazione della Giunta Municipale n° 252 del 31.12.2020 avente per oggetto: "Rimodulazione della Dotazione Organica dell'Ente ai sensi dell'Art. 267 del T.U.E.L.";

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa e negli ulteriori prospetti forniti a questo Organo di Controllo dal Responsabile dell'VIII Direzione;

preso atto del Piano delle assunzioni 2020/2022 contenente:

- il Piano delle Stabilizzazioni da attuarsi nell'anno 2021 nel rispetto delle norme di legislazione nazionale e delle norme regionali, in relazione al superamento delle condizioni di precarietà del rapporto di lavoro cui si trovano i lavoratori utilizzati secondo le previsioni della L.R. n° 85/95, L.R. n° 16/2006, L.R. n° 21/03 e L.R. n° 27/07 comma 10 dell'art. 3 L.R. n° 27/2016, L.R. n° 8/2018 e L.R. n° 33/2020;
- la Programmazione del fabbisogno per gli anni 2020/2022;

considerato che:

- in relazione alla formulazione del Piano delle Stabilizzazioni da attuarsi nell'anno 2021, utilizzando le procedure di reclutamento speciale previste dall'art. 20 D. Lgs. n. 75/2017, la Giunta Municipale con la deliberazione n. 252 del 31/12/2020 ha modificato la dotazione organica di cui alla più volte citata deliberazione n° 95/2019 approvata dalla

² Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... 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...

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

⁴ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, presso il Ministero dell'Interno nella seduta del 28.05.2019 con provvedimento n° 59, rideterminando la dotazione organica, ai sensi dell'art. 267 del TUEL, in 217 posti complessivi;

- la predetta stabilizzazione non comporta oneri a carico del bilancio comunale per le seguenti normative:
 - a) l'art. 26 («Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali») della L.R. n° 8/2018, prevede in particolare che:
 - (comma 6) gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'art. 20 del D. Lgs. n° 75/2017, provvedono ad avviare le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015;
 - (comma 7) le procedure di stabilizzazione, a totale ed esclusivo carico delle risorse gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320 del bilancio della Regione Siciliana, non sono soggette ai vincoli ed ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti;
 - (comma 8) la copertura finanziaria degli interventi su indicati è assicurata dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del cap. 215754 del bilancio regionale istituito ai sensi del comma 21 dell'art. 3 della L.R. n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previste per il corrente esercizio finanziario;
 - b) art. 3 della L.R. n° 27/2016, e ss.mm.ii. con cui la Regione Siciliana garantisce la copertura integrale del fabbisogno finanziario dei Comuni per gli oneri relativi al personale precario attingendo al fondo di cui all'art. 30, c.7, della L.R. n° 5/2014, nonché per le cosiddette «quote complementari» mediante l'utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie regionali assegnate agli Enti ex art. 6, comma 1, L.R. 27/16 (comma 10);
 - c) che la Regione Siciliana, ai sensi dell'art. 3, commi 10 e 11, della L.R. 27/16, ha stabilito, proprio per gli Enti in dissesto, che il fabbisogno finanziario per l'onere relativo al personale impegnato negli Enti Locali con contratto di diritto privato a part-time grava sul Bilancio Regionale e che tale copertura, ai sensi e per gli effetti del comma 6 dell'art. 3 della medesima normativa, viene assicurata per l'intera durata del rapporto di lavoro e ciò sia per la stabilizzazione che per la proroga;

Preso atto:

- che, relativamente alla formulazione della Programmazione del fabbisogno del personale 2020/2022, ad oggi, il Comune di Castelvetro, a causa della situazione di dissesto finanziario, non ha approvato i documenti finanziari che sono necessari al fine di programmare e quantificare le assunzioni a valere sulle quote assunzionali ordinarie verificando preliminarmente il rispetto dell'art. 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020;
- che l'art. 20, del D. Lgs. 75/2017, come ribadito dal par. 3.2.3. della Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017, consente di utilizzare, in deroga al regime ordinario e per le finalità volte esclusivamente al superamento del precariato, le risorse di cui all'art. 9, c. 28 del D.L. 78/2010, calcolate in misura del loro ammontante medio nel triennio 2015/2016, ammontante medio quantificato in € 4.789.190,18, come si evince dal prospetto di seguito riportato:

Anno 2015	costo lordo contrattisti	€. 4.893.512,25
Anno 2016	costo lordo contrattisti	€. 4.777.273,36
Anno 2017	costo lordo contrattisti	€. 4.696.784,93
Media triennio		€. 4.789.190,18

- che, pertanto, per il concreto avvio del processo di stabilizzazione si può fare ricorso, oltre ai resti assunzionali c.d. «ordinari», alla media del triennio 2015/2017 di cui all'art. 20 comma 3 del D. Lgs. n. 75/2017, tenuto conto delle assunzioni flessibili di cui all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 (L.122/2010), nonché facendo ricorso alle risorse appositamente individuate dalla Regione Siciliana ex art. 3, comma 2, della L.R. 27/2016;
- che l'art. 26 della L.R. n. 8/2018 prevede la possibilità di integrare ulteriormente le risorse assunzionali al solo fine del superamento del precariato;
- che in considerazione dello stato di dissesto dell'Ente, al fine di non intaccare risorse del bilancio comunale ed attuare il processo di stabilizzazione del personale precario, l'Ente ritiene di dover attingere esclusivamente alle risorse all'uopo dedicate escludendo, pertanto, le somme derivanti dalla capacità assunzionale «ordinaria»;

Considerato che:

- il processo di stabilizzazione dal costo complessivo di € 3.769.056,33 calcolato in applicazione del CCNL Funzioni Locali relativo al 2016/2018, viene finanziato in toto dalle risorse appositamente destinate dalle vigenti norme regionali (art. 26, comma 7, della L.R. 8/2018) volte al superamento del precariato;
- i risvolti contabili attinenti alla programmazione assunzionale 2021 non intaccano il Bilancio Comunale essendo coperti integralmente da finanziamenti Regionali;
- l'Ente ha manifestato la volontà di utilizzare le eventuali risorse finanziarie assunzionali ordinarie verificando preliminarmente il rispetto dell'art. 33 del D.L. 30.4.2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020 per gli anni 2021/2022 per:
 - valorizzare le professionalità interne attivando procedure selettive per la progressione tra le categorie riservate al personale di ruolo;
 - acquisire fra i propri organici, nel periodo 2021/2022, talune professionalità non presenti tra il personale stabilizzando;
- per l'anno 2021 la spesa complessiva del personale, realizzato il fabbisogno 2021, è inferiore alla media della spesa del personale 2011/2013 pari ad € 10.768.501,81 e, pertanto, rispetterà il vincolo di cui all'art.1, comma 557 quater della Legge 296/2006 e ss.mm.;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste esclusivamente stabilizzazioni da attuarsi nell'anno 2021 in applicazione dell'art. 22, comma 3 della L.R. n. 1/2019 con finanziamento a carico totale delle risorse appositamente destinate dalle vigenti norme regionali (art. 26, comma 7, della L.R. 8/2018) volte al superamento del precariato;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

considerato che i piani triennali del fabbisogno del personale sono atti programmatici e dunque preliminari e, pertanto, essendo distinti dalle procedure assunzionali, non determinano i criteri di quantificazione della spesa, sottoposta al principio della normativa vigente al momento della procedura di reclutamento (Corte Conti Sezione Regionale Controllo Lombardia - deliberazione n. 74/2020);

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai responsabili delle Aree competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

- che l'attivazione delle procedure di stabilizzazione è subordinata all'approvazione dei Rendiconti della Gestione 2018/2019 e dei bilanci di previsione 2018/2020 - 2019/2021-2020/2022 - 2021/2023;
- che, secondo quanto previsto dall'art. 20, comma 5, del D. Lgs. 75/2017 e nella Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017 - paragrafo 3.2.5 - nelle more del completamento delle procedure di stabilizzazione è fatto divieto di effettuare alcuna assunzione di tipo flessibile per le stesse categorie e figure professionali i cui posti sono destinati a copertura mediante processi di stabilizzazione;
- che la stipula dei contratti di lavoro per la definizione della stabilizzazione in applicazione dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017 potrà avvenire allorquando saranno perfezionati i documenti contabili descritti in premessa, e previa verifica in capo a ciascun lavoratore dei requisiti di legge per l'accesso al pubblico impiego;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2020/2022 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Municipale avente per oggetto: *“Approvazione Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2020/2022 e Piano delle stabilizzazioni relativo all'anno 2021”*

prescrive di trasmettere

- copia della deliberazione di Giunta Municipale al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del D. Lgs. n° 165/2001, entro gg. 30 dall'adozione, atteso che l'eventuale mancato adempimento è soggetto alla sanzione del divieto ad assumere;
- copia della deliberazione di Giunta Municipale alla Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali istituita presso il Ministero dell'Interno;
- copia della deliberazione di Giunta Municipale alla Direzione Centrale per gli UTG e per le Autonomie Locali (PEC: utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it) e per conoscenza, alla Direzione Centrale Finanza Locale (PEC:

finanzalocale@pec.interno.it) ai fini dell'esercizio del controllo di cui al comma 5 dell'art.5 del D.P.R. n. 142/2013 e del rilascio della relativa approvazione cui è subordinata l'operatività del provvedimento;

- copia della deliberazione di Giunta Municipale alle R.S.U. e alle OO.SS.

ricorda

che si potrà procedere ad attuare quanto previsto dalla proposta di deliberazione di Giunta Municipale relativamente al programma assunzionale 2021, a seguito del favorevole pronunciamento della predetta Commissione Ministeriale.

Il Collegio dei Revisori

(Firmato digitalmente)

Dott. Roberto Fede – Presidente -

Dott. Giuseppe Termine – Componente effettivo –

Dott. Raimondo Giuseppe Mario Torregrossa – Componente effettivo -