

Letto e sottoscritto come segue:

IL PRESIDENTE
F.to Dr. Bertolami Girolamo

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to Arch.Truscillo Carmelo

IL EGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Giuseppe Torre

La presente è copia conforme all'originale e viene rilasciata in carta libera per uso amministrativo e d'Ufficio.
Novara di Sicilia, 26.11.2021

Il Segretario Com.le
Dr. Giuseppe Torre

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/1991)

REG. PUBBL. N° 918

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del Messo, certifica che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio il 25.11.2021, ove rimarrà per 15 giorni consecutivi.

Novara di Sicilia **25.11.2021**

L' Addetto
F.to Salvatrice Ferrara

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Giuseppe Torre

S I A T T E S T A

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il . . . , decimo giorno dalla relativa pubblicazione.

è stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Novara di Sicilia, 23.11.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to Dr. Giuseppe Torre

	COMUNE DI NOVARA DI SICILIA Città Metropolitana di Messina N° 105 Reg. Del 23.11.2021 COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE
---	--

Oggetto: APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - ANNI 2022/2024 E PIANO ASSUNZIONALE 2022 - AGGIORNAMENTO CONTESTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. N° 165/2001

L'anno **duemilaventuno**, il giorno **ventitre** del mese di **novembre** alle ore **18,00** nella consueta sala delle adunanze sita nel Palazzo Municipale. Previa l'osservanza di tutte le formalità prescritte dalla vigente Legge vennero oggi convocati a seduta i componenti della Giunta Comunale.

La seduta si svolge in videoconferenza attraverso il collegamento al link "<https://meet.jit.si/ComunedNovara>;" ai sensi dell'art. 73 comma 1 del D.L. 17.03.2020 n. 18 e della Circolare n° 10 del 27.03.2020 emanata dal Dipartimento Reg.le delle Autonomie Locali dell'Assessorato Reg.le delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica.

All'appello risultano:

		PRESENTI/ASSENTI
1. BERTOLAMI GIROLAMO	SINDACO	Presente
2. BUEMI SALVATORE	ASSESSORE	Presente
3. DA CAMPO FERRARA GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
4. GULLO PAMELA	ASSESSORE	Assente
5. TRUSCELLO CARMELO	ASSESSORE	Presente
TOTALE		Presenti 4 Assenti 1

Assiste l'adunanza il Segretario Comunale **Dr. GIUSEPPE TORRE** il quale provvede alla redazione del presente verbale.

Essendo legale il numero degli intervenuti, il Sindaco pro-tempore Dr. **GIROLAMO BERTOLAMI** assume la Presidenza e dichiara aperta la seduta per la trattazione dell'argomento in oggetto specificato.

Parere del Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica: **FAVOREVOLE**

Parere del Responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile: **NON DOVUTO..**

LA GIUNTA COMUNALE

VISTI i su riportati pareri espressi ai sensi dell'art. 12 comma 1 della Legge Regionale n. 30 del 23/12/2000;

VISTA ed esaminata l'allegata proposta di deliberazione presentata dal Sindaco;

RAVVISATA l'opportunità di approvare tale proposta in quanto rispondente alle esigenze di questa amministrazione;

VISTO l'Ordinamento Amministrativo EE. LL.;

AD UNANIMITÀ di voti favorevoli espressi nelle forme di legge;

DELIBERA

APPROVARE la proposta di deliberazione, allegata alla presente per formarne parte integrante e sostanziale, facendola propria interamente, avente per oggetto: **"APPROVAZIONE PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - ANNI 2022/2024 E PIANO ASSUNZIONALE 2022 - AGGIORNAMENTO CONTESTUALE DELLA DOTAZIONE ORGANICA E DELLA STRUTTURA ORGANIZZATIVA DELL'ENTE AI SENSI DELL'ART. 6 DEL D.LGS. N° 165/2001 "**.

Dichiarare con separata unanime votazione favorevole, espressa nelle forme di legge, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/91, la presente immediatamente esecutiva.

REGIONE SICILIANA - COMUNE DI NOVARA DI SICILIA -											
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE											
UFFICIO PROPONENTE	SETTORE INTERESSATO										
UFFICIO SEGRETERIA	AREA AMMINISTRATIVA										
OGGETTO:	Approvazione programmazione triennale del fabbisogno del personale - anni 2022/2024 e piano assunzionale 2022 - Approvazione contestuale della dotazione Organica e della struttura organizzativa dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n° 165/2001										
<p>Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i della L.R. 11.12.1991, n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 0.1 della L.R. 23/12/2000 n. 30, che testualmente recita:</p> <p>1)° su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrata, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile".</p> <p>Sulla Proposta di Deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:</p>											
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO	Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: favorevole Data 23.11.2021  IL RESPONSABILE <i>F.to. Dr. Giuseppe Corra</i>										
IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO	Per quanto concerne la regolarità contabile parere: non dovuto Attestandone la copertura finanziaria. <table border="1" style="width:100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width:50%;"></th> <th style="width:25%;">SPESA</th> <th style="width:25%;">DIMINUZIONE DI ENTRATA</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align:center;"><i>EURO</i></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>al Codice</td> <td>ex cap.</td> <td>Imp.....</td> </tr> </tbody> </table> Data IL RESPONSABILE.....			SPESA	DIMINUZIONE DI ENTRATA	<i>EURO</i>			al Codice	ex cap.	Imp.....
	SPESA	DIMINUZIONE DI ENTRATA									
<i>EURO</i>											
al Codice	ex cap.	Imp.....									
DELIBERAZIONE NUMERO	IL VERBALIZZANTE										
105											



COMUNE DI NOVARA DI SICILIA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale

OGGETTO: Approvazione programmazione triennale del fabbisogno del personale - anni 2022/2024 e piano assunzionale 2022 – Aggiornamento contestuale della Dotazione Organica e della struttura organizzativa dell'Ente ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n° 165/2001

Premesso che:

- l'**articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449**, c.d. legge finanziaria 1998, stabilisce che "Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.";

- l'**articolo 91 del Testo Unico E.E.L.L.**, stabilisce che "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'**articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 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 "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." e prevede, inoltre, che "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 concesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente"

- l'**articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 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. 136, 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 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'**art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75** ai fini della predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6-ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, rimanda a specifiche linee di indirizzo da definire attraverso apposito Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del medesimo D.Lgs. 75/2017;

- **Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018** - pubblicato nella GURI n. 173 del 27/07/2018, con il quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1,

del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e che prescrivono agli Enti pubblici ed agli Enti locali che devono applicarle, i seguenti criteri ed elementi per la redazione dei piani:

coerenza con gli strumenti di programmazione;
complementarietà con le linee di indirizzo sulla svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
procedura e competenza per l'approvazione;
superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
rispetto dei vincoli finanziari;
revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

- l'**art. 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 rilevano 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.";

CHE, quindi, in conseguenza dell'avvenuta emanazione del D.Lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" ed, in particolare, dell'art. 4 del medesimo testo normativo, risulta oggi modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale del fabbisogno del personale che viene ora collegato alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati che, ovviamente, vanno attuati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo (budget assunzionale) stabilito dalla legge e, sempre, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

VISTA la precedente deliberazione G.M. n° 85 del 24/11/2020 con la quale questo Ente ha provveduto per il triennio 2021-2023 all'approvazione del Programma Triennale del fabbisogno del personale in attuazione specifica del nuovo D.M. del 17/03/2020 recante i nuovi valori soglia per il turn-over determinati dal rapporto percentuale tra spese di personale ed entrate correnti di bilancio;

CONSIDERATO che la programmazione precedentemente approvata risulta pressoché integralmente portata ad esecuzione attraverso la definizione delle procedure selettive e le conseguenti immissioni in ruolo e che, medio tempore, anche per l'anticipazione della data di alcuni tra i pensionamenti programmati sussiste la necessità di implementare le precedenti previsioni mediante l'integrazione dei percorsi assunzionali di un ulteriore figura di Cat. C – profilo professionale Istr. Tecnico – Geom. tra per l'immediata copertura del correlativo posto che, entro brevissimo termine, resterà vacante per effetto della messa in quiescenza della dipendente Puglisi Angela disposto con la deliberazione G.M. n° 64 del 08/07/2021;

DATO ATTO che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro

approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2010);

2. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296);
3. abbiano adottato il Piano triennale della Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n° 150/2009);
4. rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;
5. abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39 comma 1, legge n.449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D. Lgs. n° 267/2000) e trasmesso copia del medesimo alla Funzione Pubblica nel termine di 30 giorni decorrenti dall'approvazione del medesimo;
6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2001);
7. abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

DATO ATTO che, in relazione ai su riportati vincoli:

- a. le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 7);
- b. con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore, non risultano eccedenze di personale e/o personale in soprannumero (giusta Delibera di G.M. n. 66 del 09/10/2020) mentre è in corso di redazione il vigente Piano triennale delle azioni positive del Comune di Novara di Sicilia.

RICHIAMATI nello specifico:

- l'**articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296** (legge finanziaria per il 2007) per la parte ancora in vigore che prevede l'assicurazione da parte degli Enti locali della riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche-amministrative, l'accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico ed il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- l'**articolo 1 commi 557-bis, 557-ter e 557- quater della citata legge 27 dicembre 2006, n. 296**, nel testo modificato ed inserito dall'**art. 3, comma 5-bis del D.L. 24/06/2014, n. 90**, convertito, con modificazioni, dalla **Legge 11/08/2014, n. 114**, in forza del quale, in particolare:

- *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”(triennio 2011-2013)*

precisando espressamente che “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 26 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133” che consiste, essenzialmente, nel divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e nel correlativo divieto a carico degli Enti di stipulare altro tipo di contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione e dando atto, contestualmente, che le medesime sanzioni si applicano anche per il caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (oggi patto di bilancio) nell'esercizio precedente;

CHE il valore medio della spesa di personale in termini di bilancio consolidato ed in valore assoluto ai sensi dell'art. 1, commi 557 e 557- quater, della legge n. 296/2006, riferito al triennio 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, risulta pari ad € 1.571.982,15 giusta attestazione resa dal Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e già allegata ai precedenti atti di programmazione assunzionale dell'Ente, sulle quali esiste già l'apposita certificazione attraverso il parere favorevole dei Revisori dei Conti e che pertanto **l'attuale livello di spesa di personale** per come registrata – in atto - con il Rendiconto 2020 (vedi infra) tenendo espressamente conto delle modifiche e degli ulteriori risparmi di spesa previsti all'interno del presente provvedimento di Programmazione, **risulta abbondantemente all'interno del predetto limite**;

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

RILEVATO, che in data **27/04/2020** è stato pubblicato sulla **G.U.R.I. Serie Generale n. 107, il DPCM del 17 marzo 2020 rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”**;

PRESO ATTO che, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il suddetto decreto ha stabilito i valori soglia, differenziati per fascia demografica, a cui i comuni dovranno attenersi ai fini assunzionali;

RICHIAMATI:

- ♦ l'art. 1 comma 2 del decreto secondo cui le disposizioni del suddetto decreto si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- ♦ l'art. 4 comma 2 del decreto secondo cui a decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica
- ♦ La Circolare Ministero Interno n° 17102/110/1 – Uff. V° - Affari Territoriali del 08/06/2020, applicativa del predetto D.M. del 17/03/2020;

RILEVATO che, conformemente a quanto già indicato nella precedente deliberazione G.M. n° 82 del 10/11/2020, di approvazione del precedente Programma Triennale del Fabbisogno 2020-2022, il Comune di Novara di Sicilia rientra tra i comuni ricadenti nella fascia f) di cui all'art. 3, comma 1, del D.M. 17/03/2020, ovvero in quella dei Comuni compresi tra 1.000 e 1.999 abitanti;

Che la **TABELLA 1 di cui all'art. 4, comma 1** del predetto D.M. prevede, per i Comuni di fascia b) un valore soglia, ovvero, UN VALORE MASSIMO DEL RAPPORTO DELLA SPESA DEL PERSONALE RISPETTO ALLE ENTRATE CORRENTI PARI AL **28,6%**;

Che ai sensi dell'art. 5 del predetto D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (art. 5 comma 1 del DPCM 17 Marzo 2020) qualora i valori rilevati nell'ambito degli attuali dati di bilancio del Comune di Novara di Sicilia fossero inferiori alla percentuale del **28,6%** rispetto alle entrate correnti, questo Ente potrebbe, incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ai seguenti valori percentuali indicati dalla **Tabella 2 del medesimo art. 5** e, cioè:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
f) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	23,0%	29,0%	33,0%	34,0%	35,0%

- CHE ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.M. 17/03/2020, sempre per il periodo 2020-2024, 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 i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4;

CHE, invece, ai sensi DELL'ART. 6, COMMA 1, DEL D.M. 17/03/2020 i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, 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;

CHE nello specifico, la TABELLA 3 inserita all'art. 6, comma 1, del D.M. 17/03/2020 per i Comuni di fascia b) stabilisce detto valore soglia al 32,6%;

CHE, in definitiva, ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.M. del 17/03/2020, qualora rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti si attesti su una percentuale intermedia, ricompresa cioè tra il 28,6% ed il 32,6% l'Ente non potrà incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

PRECISATO, in ogni caso, che ai sensi dell'art. 7 comma 1 del DPCM la eventuale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

RILEVATO, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020 che la **SPEA COMPLESSIVA PER TUTTO IL PERSONALE** utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dal consuntivo 2020 (ultimo rendiconto della gestione approvato) ammonta complessivamente ad **€ 723.325,96** come da allegata tabella di riscontro:

spesa personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato - al lordo oneri riflessi ed al netto IRAP	2020
Valore riscontrato	€ 723.325,96

CHE, ex converso, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020 la media degli accertamenti di competenza riferiti alle ENTRATE CORRENTI relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018-2019 e 2020) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2020 (ultima annualità considerata) risulta pari ad € 1.698.842,18 come da allegata tabella di riscontro:

ENTRATE CORRENTI risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati	2018	2019	2020
	€ 1.853.761,40	€ 1.784.966,51	€ 1.634.046,91
Valore medio riscontrato nel triennio			€ 1.757.591,61
FONDO CREDITI di dubbia esigibilità risultante dal bilancio di previsione 2020			€ 58.749,43

Valore di riferimento ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del DM 17/03/2020 € 1.698.842,18

CHE, pertanto, sulla base dell'applicazione puntuale dei criteri indicati dall'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 il Comune di Novara di Sicilia, espone, in base agli attuali dati disponibili, un rapporto tra spese personale ed entrate correnti pari al **42,58%**;

CHE tale valore è quindi superiore a quello della Tabella 3 (32,6%) del D.M. Assunzioni sicchè il Comune di Novara di Sicilia non può, in atto, che operare con meccanismi di turn-over pressoché totale al fine di ottenere il progressivo e consistente decremento della propria soglia percentuale con l'obiettivo di giungere, nel periodo 2021-2025 al di sotto della soglia-limite del 28,6%;

CHE già le previsioni di spesa di personale contenute nei dati istruttori del Consuntivo 2020 espongono un consistente miglioramento rispetto alla situazione precedente e ciò, ovviamente, in considerazione del numero di cessazioni dal servizio (n° 4 dipendenti nel corso del corrente esercizio) che si sono verificate o stanno per realizzarsi in quest'ultimo periodo e di quelle ulteriori che si prevede di realizzare nel prossimo quinquennio 2021-2025;

VISTA l'allegata **scheda di analisi delle cessazioni del personale** per il periodo 2020-2025 che si allega al presente atto per costituire parte integrante e sostanziale e dalla quale si evince e documenta che, nel corso del citato periodo, si verificheranno ulteriori cessazioni dal servizio (complessivamente n° 10 unità a tempo pieno su 25 dipendenti attualmente in servizio) che produrranno un risparmio complessivo sul bilancio dell'Ente, al lordo degli oneri riflessi ed escluso IRAP, pari a complessivi **€ 372.528,40** ed una economia di risorse da ridestinare in sede di contrattazione decentrata pari ad ulteriori € 28.337,39.

CHE detto valore va compendiato con quello delle assunzioni in servizio che si stanno definendo in attuazione della precedente programmazione del fabbisogno e che, complessivamente considerate ammontano ad € 60.218,75 secondo l'importo già risultante dalla precedente deliberazione G.M. n° 85/2020;

CHE quindi, complessivamente, i risparmi lordi di spesa per le cessazioni dal servizio per l'intero periodo 2020-2025 che si verificheranno nel Comune di Novara di Sicilia proietterebbero nel medio periodo, il rapporto SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ad un valore medio stimabile attorno al **24,19%** € 723.325,96 - € 372.528,40 + € 60.218,75 = **spesa personale finale € 411.016,31** € 1.698.842,18 (dato attuale del rapporto medio nel triennio delle Entrate correnti al netto FCDE) e, quindi, abbondantemente all'interno del valore-soglia previsto dalla tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17/03/2020;

CHE, in linea previsionale, ed a livello parametrico e medio, per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 28,6% la spesa annua di personale del Comune di Novara di Sicilia dovrebbe attestarsi, alla fine del periodo considerato nel presente programma assunzionale, ad un livello non superiore ad **€ 486.000,00** circa considerati sempre al Lordo e con esclusione della sola IRAP.

CHE quindi, il margine utile per la programmazione assunzionale, tale da consentire cioè il completo allineamento, al 2025 rispetto al dato percentuale massimo del 28,6% tra spese di

personale ed entrate correnti, valutate come dato di proiezione tendenzialmente stabile, si aggira attorno a complessivi € 75.000,00 (€ 486.000,00 - € 411.016,31);

CHE a fronte di detta disponibilità economica virtuale che in linea prospettica consente, in ogni caso, il rispetto del valore-soglia del 28,6% al 2025 secondo quanto prescritto dal D.M. 17/03/2020, è precisa interazione del Comune di Novara di Sicilia confermare la possibilità di utilizzo di detto margine assunzionale secondo la seguente direttive fondamentali già approvate con la precedente deliberazione G.M. n° 85/2020 e, nello specifico, per il raggiungimento dei seguenti obiettivi:

- 1) **Reclutamento dall'esterno mediante concorso per titoli ed esami, previa mobilità obbligatoria ai sensi dell'art. 34/bis del D.Lgs 165/2001 di n° 1 unità di personale**, profilo professionale Istr. Tecnico – Geometra - Cat. C – a tempo pieno ed indeterminato per la copertura dei vuoti organici esistenti soprattutto nell'Area Tecnica;
- 2) - **Reclutamenti mediante selezione pubblica**, ai sensi di quanto disposto dall'art. 3/ter del D.L. 80/2021 di personale a tempo pieno e determinato da adibire – per un triennio - a servizi di supporto alle funzioni di protezione civile e tutela ambientale e, nello specifico:
 - **n° 2 Unità Categoria B**, pos. econ. B1, **Operai manutentori** a tempo indeterminato e part-time mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001;

il cui costo, in termini economici, essendo limitato al periodo 2022-2024, non inciderà ai fini del rispetto del valore-soglia del 27,2% di spesa personale/media entrate correnti al netto FCDE, per come stabilito dalla Tabella 1, dell'art. 4, del D.M. 17/03/2020, e che ai sensi dell'art. 6 del predetto D.M. assunzioni deve comunque conseguirsi entro l'anno 2025

3. - **Ricontrattualizzazione dei rapporti a tempo indeterminato e part-time** nei casi di oggettiva necessità funzionale documentata in base alle relazioni Dirigenziali ed al parere del Segretario comunale per ovviare a situazioni di conclamate carenze di organico;

Che in relazione a ciascuna delle misure programmate si ritiene necessario esplicitare e documentare, soprattutto ai fini della dimostrazione della fattibilità e sostenibilità economica delle scelte indicate quanto segue:

* * * * *

Anno 2022

ASSUNZIONI PER CONCORSO

In coerenza con la precedente programmazione triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e seguendo, allo stato, un principio di opportuna prudenza oltre che di proporzionalità ed adeguatezza, si conferma la necessità di utilizzo della residua capacità assunzionale per far fronte, in atto, alle emergenze maggiormente evidenti verificando, in via successiva l'effetto delle nuove politiche di reclutamento e programmando, di conseguenza, gli eventuali aggiustamenti correttivi o le opportune integrazioni.

Sotto tale profilo si ritiene di procedere in via immediata al reclutamento delle figure di raccordo ed intermedie che mancano soprattutto all'interno dell'Area Tecnica delle Manutenzioni e LL.PP. e nel Settore Edilizia Urbanistica e dei Servizi locali di Rete (servizio raccolta e smaltimento rifiuti, servizio idrico) che sono rimarranno completamente sguarniti a seguito del prossimo pensionamento dell'unica figura di Cat. C rimasta in servizio e per il potenziamento dei servizi informatici anche al fine dell'attuazione delle disposizioni normative derogabili per la transizione al digitale del Comune imposte dall'AGID;

Che detta previsione comportante la necessità del reclutamento urgente di n° 1 unità di Cat. C, Istr. Tecnico-Geometra che in base ai dati sopra riportati risulta assolutamente sostenibile ed in linea con i parametri di cui

al D.M. 17/03/2020 stante che la spesa prevista per detto potenziamento organico va quantificata nel modo seguente:

NUOVE PREVISIONI

Categorie di personale	fraz. utilizzo	previsioni nuove assunzioni	spesa unitaria media lorda per categoria	SPESA COMPLESSIVA LORDA
Cat. C (accesso dall'esterno)	1,00	1	€ 30.379,12	€ 30.379,12

Totale complessivo € 30.379,12

CHE, a regime, dette previsioni porterebbero la spesa di personale, a decorrere dal 2022, dal momento della loro completa attuazione, ad un livello costante pari a circa € 532.809,95 annui (€ 723.325,96 - € 115.674,90 - € 165.438,98 + € 60.218,75 + € 30.379,12) che, sempre in linea previsionale e teorica rappresenta un dato inferiore (per circa € 190.000,00 complessivi annui) rispetto al livello riscontrato con il consuntivo 2020;

CHE, del pari, con l'attuazione definitiva delle superiori previsioni, il rapporto spesa personale/entrate correnti all'interno del Comune di Novara di Sicilia si attesterebbe, progressivamente - da qui fino al 2025 - ad una percentuale del 24,13%, che rappresenta, in ogni caso, un valore di gran lunga inferiore rispetto al valore del 28,6% stabilito dalla Tab. 3 - art. 6 dello stesso D.M. quale soglia di rientro;

Che pertanto, il percorso di graduale e parziale reintegrazione dei cessati per le sole figure assolutamente necessarie a garantire la funzionalità della struttura organizzativa dell'Ente soddisfa in pieno le prescrizioni ed i limiti stabiliti per gli Enti locali dall'art. 6, comma 1, del D.M. del 17/03/2020 in forza dei quali: - "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma (in atto Novara di Sicilia registra il dato del 42,58% - dati 2020 - rispetto ad un valore limite, definito - di rientro - del 32,6%) 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";

Che infatti in presenza di n° 10 cessazioni di unità di personale a tempo pieno intervenienti tra il 2020 ed il 2025, il Comune di Novara di Sicilia, proprio per rientrare all'interno dei parametri e limiti stabiliti dalla legge provvederà alla reintegrazione soltanto parziale dei cessati attuando un turn over inferiore al 100% disponendo la reintegrazione dall'esterno soltanto di una ulteriore figura di Cat. C con conseguente razionalizzazione e risparmio di spesa ed uniformando al massimo livello possibile le esigenze e necessità strutturali ed organizzative dell'Ente rispetto ai vincoli e limiti assunzionali stabiliti dalla legge;

Che in ogni caso dette previsioni di carattere assolutamente minimalistico rispondono a bisogni essenziali ed a funzioni inderogabile dell'Ente sicchè oltre il predetto limite le stesse appaiono sostanzialmente incompressibili (sulla possibilità di deroga per l'assunzione di unità di personale per servizi essenziali ed infungibili si veda, tra le altre: Delibera n. 48 del 17 febbraio 2016 della Corte dei Conti Lombardia, oltre alla stessa Corte dei Conti Sez. Riunite in sede di Controllo delibera n° 46/2011

Che nello stesso senso anche le superiori giurisdizioni di legittimità, anche in sede sovranazionale hanno costantemente riconosciuto che: - "Le norme statali che fissano limiti di spesa per le regioni e gli enti locali, pur se riconosciute nell'ambito dei principi fondamentali di

Anni 2022-2023-2024

Ricontrattualizzazione degli attuali rapporti a part-time e in presenza di lacune organiche e conclamate necessità di servizio

contenimento della finanza pubblica, "non possono comprimere diritti inalienabili e funzioni fondamentali" e che, di certo, l'espletamento delle funzioni tecniche e contabili oltre che dei servizi amministrativi dell'Ente rappresenta un dato ineludibile per la stessa possibilità di giuridica e materiale esistenza della stessa struttura comunale e che, altrettanto fondamentali vengono riconosciuti anche tutti i servizi legati all'istruzione pubblica ed assistenza scolastica (**Corte Cost., sent. 370/2003, Corte Giustizia EU, decisione Omega 14 Ott 2004 – causa C-36/02**)

Che nel bilanciamento degli interessi in gioco, proprio l'obbligatorietà di tali servizi, da rendere sempre e comunque (sostenendone i relativi costi) ha fatto ritenere, per altro verso, in casi assolutamente analoghi, alla stessa Sezione Giurisdizionale della Corte dei Conti (C.C. Campania – dec. del 24 maggio 2013) l'aspetto economico finanziario come recessivo rispetto ai diritti fondamentali della persona;

DATO ATTO della necessità di colmare il vuoto organico che verrà di qui a poco a verificarsi all'interno dell'Area Tecnica soprattutto per evitare possibili vuoti di efficienza in un settore, come in particolare quello dell'edilizia laddove, soprattutto nell'attuale frangente in cui, per effetto delle normative di favore sugli interventi di ristrutturazione, si registra un notevole incremento delle attività che, ove non tempestivamente istruite rischiano di determinare notevoli danni a terzi e gravi conseguenze economico-patrimoniali per lo stesso Comune di Novara di Sicilia correlate, da una parte ai mancati incassi di somme per oneri concessori e dall'altro al rischio di possibili procedure risarcitorie da ritardo adempimentale;

RICHIAMATO, a tal riguardo, quanto recentemente stabilito dalla recentissima decisione n° 87/2021 emessa dalla Corte dei Conti, Sez. Lombardia in sede di Controllo che si è pronunciata per l'obbligatorietà della spesa per l'assunzione di personale tutte le volte che ciò risulti necessario per sopperire a gravi carenze di organico sostenendo che essa (...) può qualificarsi obbligatoria nel caso in cui sia disposta da una norma di legge, nonché, nella fattispecie in cui, effettuata una ponderazione degli interessi pubblici prevalenti, risulta necessaria, in ossequio al principio del buon andamento dell'amministrazione pubblica, di cui all'art. 97 della Costituzione, al fine di evitare che siano arrecati danni patrimoniali certi e gravi all'Ente";

Che in definitiva, in presenza di siffatte condizioni, dal 2025 in avanti l'Ente si troverà, pertanto, nella condizione di completa ottemperanza alle previsioni di cui all'art. 6, comma 3° del D.M. del 17/03/2020, che fa riferimento ai "Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (valore soglia del 28,6%) e dalla Tabella 3 del presente articolo (valore soglia cd. di rientro del 32,6%) sicché, da tale data in avanti lo stesso dovrà mantenere o tutt'al più leggermente incrementare l'attuale dotazione organica oggi rimodulata per effetto della presente programmazione del fabbisogno del personale, anche mediante la contabilizzazione delle nuove cessazioni che dovessero intervenire, e ciò al fine di stabilizzare il rapporto spesa personale/entrate correnti all'interno del valore soglia stabilito dalla legge del 28,6%

Che l'utilizzo in convenzione non rileva quale assunzione e che quindi, anche per la corrente annualità, nelle more della realizzazione di dette previsioni attraverso le nuove assunzioni sarà possibile attivare e/o perpetuare ulteriormente eventuali rapporti di convenzione tra Enti ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22/01/2004 o attivame di nuovi in relazione alle concrete necessità organizzative del Comune di Novara di Sicilia;

Che inoltre, in base a quanto sopra indicato, per effetto della durata contrattuale transitoria, per le finalità di cui all'art. 3ter del D.L. 80/2021 il Comune verrà a potenziare i servizi di **Protezione Civile e di tutela ambientale** attraverso il reclutamento, a tempo pieno e/o anche a part-time di n° 2 **Operai/manutentori – Cat. B – la cui spesa annua, da calcolarsi per il triennio 2022-2024** non verrà ad incidere ai fini del rispetto del valore soglia che il Comune di Venetico dovrà comunque conseguire entro il 2025 secondo i dettami del D.M. del 17/03/2020.

Sempre nei limiti della D.O. e pur sempre nel rispetto dei parametri invalicabili di cui all'art. 243/quinquies del T.U.EE.LL. si conferma la necessità già enucleata nel corpo della precedente deliberazione G.M. n° 82/2020, di provvedere – nei limiti delle possibilità previste dallo stesso D.M. del 17/03/2020 - alla ricontrattualizzazione in aumento di specifiche posizioni di lavoro per le quali sussiste evidente lacuna organica all'interno degli Uffici e contestuale necessità organizzativa.

La predetta misura, entro determinati limiti e condizioni non rientra, a rigore tra le forme assunzionali nel senso che, in detti casi, per queste particolari tipologie di operazioni non è richiesta l'attivazione di procedure concorsuali bensì il solo provvedimento datoriale di modifica del contratto e purtuttavia, l'aumento della consistenza di utilizzo dei lavoratori part-time rientra a pieno titolo tra le attività oggetto di programmazione del fabbisogno e come tali, resta anch'essa assoggettata ai limiti e vincoli sul rispetto dei tetti e parametri di spesa previsti per le assunzioni.

Che alla luce del più recente orientamento giurisprudenziale maggioritario, anche da parte della Magistratura Contabile, l'applicabilità del disposto di cui all'art. 1, comma 101, della legge n. 244 del 2007 che richiede l'applicazione inderogabile delle procedure concorsuali, è limitata alla vera e propria trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, mentre ne rimane esclusa l'ipotesi dell'incremento delle ore lavorative;

- Richiamata, in particolare, su questo punto, la deliberazione n. 68/2017/PAR del 25/01/2017 della Corte dei Conti Sezione di controllo per la Regione Siciliana che tra l'altro stabilisce: "Un mero aumento orario non integra", infatti, una "nuova assunzione", sicché "non fa scattare la soggezione ai limiti e divieti alle stesse, sempreché ciò non si traduca in una manovra elusiva" (così anche Sez. Toscana, delib. n. 198/2011/PAR secondo la quale "in virtù della tassatività della previsione normativa, il semplice incremento orario (fino a 32 ore) che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione di cui all'art. 3, comma 101, della Legge 244/2007 e, quindi, non va considerato quale nuova assunzione)

- Che ancor più specificatamente, dello stesso avviso si è mostrata la stessa Corte dei Conti Sez. Campania, delib. n. 20/2014/PAR la quale, nel ribadire le argomentazioni già espresse da altre Sezioni regionali di controllo ha statuito che "un mero aumento orario non integra "una nuova assunzione" e quindi non fa scattare l'assoggettamento a "limiti e divieti" alle stesse (SRC Sardegna n° 67/2012/PAR e SRC Lombardia n° 462/2012/PAR);

- Che sempre secondo il richiamato orientamento espresso da ultimo dalla stessa della stessa Corte Conti Sicilia "Resta fermo, peraltro, che la facoltà d'incremento delle prestazioni lavorative può essere legittimamente esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli e i limiti fissati dal legislatore e, comunque, con l'obbligo di includere nel computo della spesa del personale l'onere derivante dal maggior numero di ore da retribuire" (Corte Conti, Sezioni Riunite per la Reg. Siciliana, deliberazione n. 19/2012/55.RR./PAR).

- che, nel caso di specie, sarà possibile prevedere l'integrazione oraria per il prossimo esercizio soltanto in correlazione con le verifiche circa la capacità residuale dell'ente e la sostenibilità della spesa per ciascuna delle seguenti unità di personale con contratto a tempo indeterminato e part-time e, comunque, fino ad un massimo ammissibile di 32 ore settimanali nei settori di attività in cui si manifestino maggiori necessità o carenze strutturali;

- che va in ogni caso considerata e valutata la circostanza che per la medesima finalità, ovvero ampliamenti orari o plus-orario ai lavoratori precari con contratto part-time a tempo determinato, nel corso del precedente triennio e fino a tutt'oggi, il Comune di Novara di Sicilia ha sempre e comunque continuato ad erogare aliquote aggiuntive per integrazione oraria al personale assegnato presso i predetti uffici e posizioni di lavoro e ciò, si ribadisce, proprio per fare fronte ad esigenze di servizio improrogabili ed urgenti;

- che, si ribadisce, tale forma di ampliamento dell'utilizzo, qualora non eccedente il limite delle 32 ore (*Carte Conti Sez. Toscana, delib. n. 198/2011/PAR*) non può essere in alcun modo equiparata a nuova assunzione e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e 562, della legge n. 296/2006 e dei vincoli stabiliti in tema di contenimento della spesa del personale oltre a quelli ulteriori oggi imposti dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e dal correlativo D.M. del 17/03/2020;

* * * * *

- **Dato atto**, in via ulteriore, ed in termini di carattere generale, che ulteriore aumento delle facoltà assunzionali del Comune potrebbe in ogni caso venire in conseguenza delle possibili adesioni al sistema di pensionamento anticipato noti come "quota 100" ovvero, "opzione donna" anch'essi previsti nel predetto D.L. 4/2019 e s.m.i. che sono ancora vigenti almeno per la corrente annualità, sia pure soggetti a possibile revisione a breve termine;

- Che ai sensi del comma 6° del medesimo art. 3 del D.L. 90/2014 resta, invece, confermata la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle **categorie protette**, ribadendo che i limiti di cui allo stesso art. 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- Che per effetto dell'articolo 33, comma 1-bis, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, come modificato dall'articolo 17, comma 1-ter, del D.L. 30 dicembre 2019, n. 162, convertito con modificazioni dalla Legge 28 febbraio 2020, n. 8, **risulta abrogato, l'art. 1, comma 421 della Legge di stabilità 2015** (Legge 23.12.2014 n° 190) che in combinato disposto con il successivo comma 424 della medesima legge obbligava i Comuni a destinare il budget assunzionale determinato dalle cessazioni di unità di personale di ruolo verificatesi negli anni 2014 e 2015, per la completa ricollocazione del personale soprannumerario delle ex Province;

DATO ATTO,

- che a norma dell'art. 20 del D.Lgs 75/2017 (cd. *Decreto Madia*) e della correlativa norma di recepimento nell'ordinamento siciliano costituita, nello specifico, dall'art. 26 della L.R. 8/2018, il termine previsto per le finalità volte al superamento del precariato, e' prorogato al 31 dicembre 2020.

- che, invece, ai sensi dell'art. 4 della L.R. 27/2016 il termine finale per la stabilizzazione dei soggetti ASU è prorogato al 31 dicembre 2021;

- che fino alla conclusione delle procedure di stabilizzazione ed in ogni caso entro i superiori termini la medesima legge consente la proroga di utilizzo dei lavoratori precari presso l'Ente fermo restando – ovviamente - il rispetto dei vincoli previsti dall' articolo 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e s.m.i. ed, in ogni caso, sempre nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica ed, oggi, anche delle disposizioni di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019 e del correlativo D.M. del 17/03/2020 nella parte comunque non derogata, solo per la corrente annualità, dalle disposizioni di cui all'art. 1, comma 495, della citata Legge 160/2019;

- Dato atto, nello specifico, che in forza dell'**art. 16 della Legge 28 febbraio 1987 n° 56** secondo le specifiche modalità applicative previste in Sicilia dall'**art. 49 della L.R. 15/2004**, gli Enti locali territoriali effettuano le assunzioni del personale da inquadrare in qualifiche, livelli o profili professionali per l'accesso ai quali è richiesto il possesso del titolo di studio non superiore a quello della scuola dell'obbligo, mediante selezione per titoli, integrato da una prova di idoneità, nel rispetto dei principi contenuti nel comma 3 dell'articolo 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- Che ancora, in deroga al disposto dell'art. 16 della Legge 56/87, ed ai sensi di quanto espressamente indicato dall'art. 49, comma 2, della L.R. 15/2004, la graduatoria viene formata a livello di singolo Ente;

- Che pertanto, anche in combinato disposto con le norme di cui all'art. 4, comma 8, del D.L. 101/2013, nel testo richiamato dall'art. 3 della L.R. 27/2016 e dall'art. 1, comma 446 della Legge 145/2018, a tale selezione partecipa il personale in possesso dei requisiti di anzianità previsti nei medesimi e/o superiori profili professionali, categorie e/o qualifiche oggetto della presente selezione, mediante contratti a tempo determinato o in qualità di ASU/LSU all'interno del Comune di Novara di Sicilia;

- Che ai sensi di quanto indicato dalla Circolare Assessoriale n° 5500 del 03/02/2014 del Dipartimento Regionale del Lavoro, per poter partecipare alle procedure di selezione, i soggetti ASU/LSU utilizzati dal Comune di Novara di Sicilia possono partecipare alle selezioni in questione, debbono necessariamente essere inseriti nell'elenco regionale istituito dall'art. 30 della L.R. 5/2014 riportante i nominativi di coloro che risultano utilizzati in progetti di lavori di pubblica utilità a favore di Enti territoriali e locali della Regione Siciliana;

- **DATO ATTO, altresì**, ai sensi di quanto ulteriormente previsto dall'art. 4, comma 2°, del D.L. 78/2015 che questo Ente, alla data del 31 dicembre 2014 non utilizzava personale delle Province in posizione di comando o distacco sicchè non risulta assoggettato al correlato obbligo di assorbimento del predetto personale all'interno dei propri ruoli;

- **Dato atto che a seguito della Sentenza della Corte Costituzionale 22 dicembre 2015 n° 272** l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento

- Richiamato, infine, l'art. 34-bis del D. Lgs. n. 165/2001, inserito dall'art. 7, comma 1, della legge 16 gennaio 2003, n. 3 e s.m.i.;

- Ravvisata la necessità di procedere alla programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, nell'ottica di:

- ^ perseguire la migliore utilizzazione delle risorse umane quale applicazione del principio costituzionale del buon andamento della pubblica amministrazione;
- ^ garantire il funzionamento delle attività istituzionali nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2021/2023, nonché il correlato piano occupazionale annuale 2021 quivi compendiato, come emergente anche dai prospetti allegati, elaborati, sentiti i Responsabili delle singole Aree, a seguito di attenta analisi e valutazione:

- a) del fabbisogno connesso ad esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali al fine di ottimizzare gli *standards* quali-quantitativi di erogazione degli stessi, mantenendo la spesa entro limiti compatibili con le risorse disponibili e con il sopravvenuto quadro normativo;

DATO ATTO che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo

assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU aziendali;

CHE, quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purchè compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;

CHE, comunque, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prima dell'approvazione definitiva del piano attraverso la sua sussunzione all'interno del D.U.P. e dello strumento contabile e di bilancio afferente al medesimo periodo, l'organo di revisione contabile, con proprio parere, deve attestare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

- **RITENUTO** pertanto per le susposte motivazioni di programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 con particolare riguardo alla valorizzazione del personale in servizio e stante l'attestazione in merito alla capacità assunzionale dell'Ente;

- **DATO ATTO** che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearli ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

VISTI:

- il redigendo D.U.P. ed bilancio di previsione per l'anno 2022 e quello pluriennale 2022-2024;

- la certificazione resa dal Resp.le dell'Area Economico finanziaria in ordine al pareggio di bilancio per l'anno 2021 nonché al rispetto degli ulteriori vincoli in materia di spesa del personale anche per l'annualità corrente;

- **RITENUTO**, pertanto, di approvare l'aggiornamento e modifica al Piano occupazionale per l'anno 2022 ed il contestuale schema di Piano triennale delle assunzioni 2022-2024 alla luce delle considerazioni sopra svolte dando atto che essi potranno essere rivisti in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente nonché delle limitazioni e/o dei vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale;

VISTI:

- il T.U.EE.LL., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;

- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;

- la legge 12 novembre 2011, n. 183;

- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;

- la L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n. 101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;

- la L.R. 5/2014 (legge di stabilità regionale 2014) e la L.R. 3/2016 (Legge finanziaria regionale 2016);

- il D.L. 24 giugno 2014, n.90 ed il successivo D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);

- il D.Lgs. 25/05/2017 n° 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l), m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"

- l'art. 33 del D.L. 34/2019 ed il correlativo D.M. sui limiti assunzionali del 17/03/2020 pubblicato nelle GURS - Serie Generale, del 27/04/2020;

- la L.R. 30/12/2016 n° 27, la L.R. 8/2018 e la successiva L.R. 1/2019 recanti, tra l'altro, norme in materia di superamento del precariato in Sicilia

- l'O.C.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

- lo Statuto Comunale;

- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

SI PROPONE

per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

- di confermare, salvo che per la superiore nuova previsione assunzionale e ferme restando le cessazioni programmate, la **rimodulazione della dotazione organica** e la contestuale rimodulazione della **struttura organizzativa** approvata da questo Ente con deliberazione G.M. n° 85 del 10/11/2020 dando atto, ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs 165/2001, che la stessa risulta coerente con il presente programma assunzionale previsto dal Comune di Novara di Sicilia, oltre che coerente con le indicazioni di principio discendenti dalla recente Legge di riforma del Pubblico Impiego di cui al D.Lgs 75/2017;

- di dare atto, pertanto, che per effetto della sostanziale conferma del precedente provvedimento di approvazione della dotazione organica, al netto dei dinamismi adattativi sopra indicati, risulta ovviamente soddisfatta la condizione di invarianza del complesso della spesa, secondo i principi stabiliti dal medesimo art. 6 del D.Lgs 165/2001;

- di approvare, conseguentemente, le modifiche in aggiornamento al Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, ed al Piano annuale 2022 del **COMUNE di NOVARA DI SICILIA - DECLINATO COME IN PARTE NARRATIVA E CHE DEVE INTENDERSI QUI DI SEGUITO INTEGRALMENTE RIPORTATO E TRASCRITTO - unitamente alle allegate Tabelle dimostrative del rispetto dei limiti e della capacità assunzionali di questo Ente in correlazione al disposto del nuovo D.M. del 17/03/2020 pubblicato nella GURS del 27/04/2020;**

- **DI DARE ATTO** che la presente proposta di programmazione risulta perfettamente compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur restando fermo, in ogni caso, che la concreta attuazione, della predetta programmazione resta, ovviamente, - ed in ogni momento subordinata alla effettiva verifica, a partire dall'annualità corrente, del rispetto dei parametri medi di spesa prescritti dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, del Pareggio di Bilancio, e dell'art. 33 della Legge 34/2019 oltre che del relativo D.M. sui limiti assunzionali degli Enti Locali del 17/03/2020;

- **DI DARE ATTO**, espressamente che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio delle possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearli ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

- di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di questo Ente;

- **di autorizzare e confermare**, in ogni caso, per l'annualità 2022 e seguenti nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia di finanza pubblica, l'aumento delle ore di part-time ai lavoratori contrattisti o estensioni di utilizzo mediante integrazione oraria dei soggetti ASU, ove si manifestino esigenze di funzionalità ed efficienza dei servizi fondamentali dell'Ente;

- **di fare ricorso**, ove necessario, a forme contrattuali flessibili incluso l'istituto di cui al 110 TUEL o l'attivazione di contratti di formazione e lavoro ai sensi dell'art. 3 del CCNL del 14/09/2000 e del D.L. 80/2021 e nel rispetto della normativa vigente, nonché, dei limiti di spesa previsti in materia con particolare riferimento alla necessità di funzionamento dei Servizi Tecnici;

- **di dare atto** che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della

programmazione di bilancio 2022-2024 e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU presenti in azienda;

CHE, quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purchè compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;

CHE, comunque, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prima dell'approvazione definitiva del piano attraverso la sua sussunzione all'interno del D.U.P. e dello strumento contabile e di bilancio afferente al medesimo periodo, l'organo di revisione contabile, con proprio parere, deve attestare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

- di riservarsi di modificare il presente atto in relazione a futuri mutamenti normativi, stante il quadro legislativo in evoluzione, o in ragione di diverse esigenze che dovessero eventualmente sopravvenire anche in relazione alle possibili norme sul riassorbimento dell'eventuale personale eccedentario delle ex Province Regionali che dovrebbero essere emanate a breve dalla Regione Siciliana;

- di rinviare per tutto quanto non espressamente previsto nel presente atto alle vigenti disposizioni di legge e contrattuali che disciplinano la materia ed al vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi, dando atto che è demandato al Responsabile dell'Area Amministrativa ogni atto e provvedimento di attuazione del presente deliberato.

- di dare mandato al Resp.le dell'Area Economico finanziaria di monitorare la spesa di personale;

- di chiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante la sua propedeuticità rispetto alle procedure di approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente;

- trasmettere la deliberazione approvativa della programmazione 2022-2024 del fabbisogno di personale, unitamente al parere del Collegio dei Revisori, al Ministero dell'Economia e finanze ed al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, c. 69, legge 24 dicembre 2003, n. 350;

- di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito all'Albo pretorio e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ai sensi del D.L. gs 33/2013;

- di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa - Ufficio personale - l'adozione di tutti gli atti consequenziali necessari per il perfezionamento delle suddette procedure;

Novara di Sicilia, lì 23/11/2021

Il Responsabile dell'Area Amministrativa

*Segretario comunale
dr. Giuseppe TORRE*



Il SINDACO

F.to dr. Girolamo BERTOLAMI