

COMUNE DI CASTRONOVO DI SICILIA

PROVINCIA PALERMO

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 80 del 02/08/2021

OGGETTO: Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 Piano occupazionale 2021. Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberi personale.

L'anno Duemilaventuno e questo giorno Due del mese di Agosto alle ore 19.00 nella sala delle adunanze nella sede comunale si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. Sinatra Dott. Vitonella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

			Presente	Assente
1	SINATRA	Vito	X	
2	TRAINA	Anna Maria	X	
3	MILITELLO	Salvatore Fausto	X	
4	GUARINO	Valentina	X	
5	TIRRITO	Mariaclara	X	
TOTALE			5	

4

Partecipa il Segretario Generale Sig. Schembri Dr. Gerlando

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione, facente parte integrante e sostanziale del presente atto;

Dato atto che sulla stessa sono stati acquisiti i pareri favorevoli di cui all'art. 53 della Legge 142/90, come recepito con L.R. 48/91 e come modificato dall'art. 12 L.R. 30/2000 e precisamente:

del responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;

del responsabile di Ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile;

Ritenuto di provvedere in merito;

Con voto unanime espresso per alzata e seduta,

DELIBERA

- 1) Di approvare la proposta di deliberazione riguardante l'oggetto, che qui si allega per farne parte integrante e sostanziale;

Il Presidente

F.to: V. Sinatra

Il Segretario Generale

F.to: G. Schembri

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

ATTESTA

- CHE la presente deliberazione:

Viene affissa a questo Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi dal 04.08.2021
ai sensi dell'art. 11 L.R. 44/91 come modificato dall'art. 127, comma 21 della L.R.
20/12/2004, n. 17 (N. ____ Reg. Pub.);

- CHE la presente deliberazione diviene esecutiva il 02.08.2021

perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12 L.R. 44/91);

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: G. Schembri

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

Dal Municipio, li 02.08.2021



IL SEGRETARIO GENERALE

T. G. SCHEMBRI
Dott. Gerlando Schembri



COMUNE DI CASTRONOVO DI SICILIA

Provincia Palermo

Settore Economico Finanziario

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

ALLA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: Programma triennale del fabbisogno del personale 2021-2023 Piano occupazionale 2021
Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberanti di personale.

IL PROPONENTE:

Il Sindaco

Dot. Vito Sinatra



L'ISTRUTTORE

Rag. Antonino Colletto

Allegato alla delibera della Giunta Comunale n. 80 del 02/8/2021

Premesso che:

- il vigente quadro normativo in materia di organizzazione dell'ente locale, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 89 - comma 5 del D. Lgs. n. 267/2000 stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 impone a tutte le Amministrazioni Pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale;
- l'art. 91 - comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali adeguino i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio; gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge n. 68/1999;
- l'art. 6, comma 2, del D. Lgs. n. 165/2001 secondo cui 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 del medesimo Decreto ... , in cui indicano, peraltro, le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;
- l'art.19 - comma 8 della L. n.448/2001 dispone che gli Organi di Revisione contabile degli Enti Locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva delle spese e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate.

Atteso che, il programma triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione, viene inserito nel DUP (Documento Unico di Programmazione) relativo allo stesso periodo;

Viste le indicazioni dell'Amministrazione Comunale e dell'Organo di Revisione, in considerazione dell'importanza che riveste il suddetto strumento di programmazione, di estrapolare lo stesso dal DUP 2020/2022 ed approvarlo con separato atto della Giunta Comunale;

Viste le Linee di Indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale di cui all'art.6 -ter D.Lgs. n.165/2001, adottate dal Ministro della Semplificazione e Pubblica Amministrazione in data 09.05.2018.

Visto il Decreto 17/marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" con il quale vengono fissati nuovi limiti basati sul rapporto costi del personale su media delle entrate proprie dell'Ente relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

Preso atto che il quadro normativo in materia di spese di personale degli Enti Locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici.

Atteso che i suddetti vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno di personale al fine di orientare le scelte amministrative e gestionali dell'Ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Richiamati:

- il comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, introdotto dal D.L. n. 90/2014, che prevede il parametro di contenimento della spesa del personale, da assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, consistente nel valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della l. n. 114/2014, ossia del triennio 2011/2013;

- il comma 557 ter della citata legge secondo cui, in caso di mancato rispetto di detto limite, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del d.l. n. 112/2008, consistente nel divieto rivolto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.

Precisato che, a norma del comma 5 dell'art.3 del D.L. n. 90/2014, come recentemente modificato dall'art. 14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019, "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.

Visto l'art. 17 del decreto mille proroghe «1-bis. A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, le province e le città metropolitane 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 di dubbia esigibilità stanziato nel 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 della presente disposizione sono individuati 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 le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto ...I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. Le province e le città metropolitane 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 ai cento per cento. A decorrere dal 2025 le province e le città metropolitane che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al trenta per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

Rilevato, quindi, che il calcolo della capacità assunzionale anno 2021 a disposizione di questo Ente per assunzioni a tempo indeterminato debba essere effettuato ricomprendendo le capacità assunzionali del quinquennio 2016/2020 ossia i residui ancora disponibili delle quote percentuali dei risparmi da cessazione inutilizzate di cui agli anni 2015/2019, nonché i risparmi di spesa per cessazioni dal servizio avvenute nell'anno 2020;

Dato atto i parametri stabiliti dal predetto decreto non consentono ad oggi di potere prevedere assunzioni di personale a tempo indeterminato;

Atteso che l'Ente potrà provvedere, per esigenze temporanee, ad assumere personale a tempo determinato nelle forme e con le modalità consentite dalla legge, in considerazione del rispetto del limite di cui all'art. 9 comma 28 D.L. 78/2010;

Preso atto, inoltre, che con deliberazione n. 25/2017, la Corte dei Conti sezione delle Autonomie ha precisato che le capacità assunzionali degli anni precedenti devono essere quantificate secondo le norme vigenti *ratione temporis* dell'epoca di cessazione dal servizio del personale.

Rilevato a riguardo che:

- per l'anno 2015 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 (articolo 3, comma 5 del D.L. n. 90/2014);

- per gli anni 2016, 2017 e 2018 gli Enti Locali già assoggettati al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; detta percentuale viene elevata al 75% per i comuni con popolazione superiore ai 1.000 abitanti qualora il rapporto dipendenti popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-

popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267 (art.1, comma 228, della L. n.208/2015 Legge di Stabilità 2016, nel testo novellato dall'art.22 D.L. n. 50/2017 convertito in legge n. 96/2017 e art. 1, comma 863, della legge n. 205/2017 Legge di Bilancio 2018);

- per gli anni 2019 e 2020 gli enti locali già assoggettati al patto di stabilità interno possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente (dell'art.3 comma 5 D.L. n.90/2014);

- a decorrere dall'entrata in vigore del Decreto 17/03/2020 così come disposto dall'art. 4 dello stesso "1. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, nella seguente Tabella 1, sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2:

.....

c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%

.....

Ricordato che, sulla base del Decreto del Ministro dell'Interno del 10 aprile 2017, il rapporto medio tra dipendenti e popolazione nei Comuni, come questo Ente, con popolazione compresa tra 2.000 e 2.999 abitanti è di 1/151.

Verificato che il Comune di Castronovo di Sicilia presenta un rapporto medio dipendenti a tempo indeterminato, esclusi i dipendenti di cui al regime speciale di reclutamento, e popolazione al 31.12.2019 inferiore rispetto a quello fissato dal citato Decreto.

Preso atto di quanto previsto dall'art.1, comma 424, della Legge n.190/2014 (Legge di Stabilità 2015) secondo cui le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, ... alla ricollocazione del personale soprannumerario proveniente dalle Province.

Vista, a riguardo, la delibera della Corte dei Conti Sicilia 119/2015 la quale statuisce: "...Con riguardo specifico all'ulteriore priorità individuata dal comma 424 per le assunzioni del personale, ovvero la ricollocazione delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità, è da ritenere che la determinazione delle unità in soprannumero potrà avvenire solo con la anzidetta definizione del processo di riorganizzazione degli enti locali da parte del legislatore regionale nel rispetto delle prerogative statutarie. Ciò nondimeno è comunque da ritenere, anche per gli enti locali siciliani, che, in attesa della definizione del predetto processo di riorganizzazione, sussista comunque il vincolo, per gli anni 2015 e 2016, di destinare le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato di personale, quantificate secondo le percentuali fissate dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori dei concorsi pubblici e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità."

Preso atto che in base al citato art.1, comma 228, della L. n. 208/2015, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli Enti di Area Vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n. 190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90.

Visto l'art.16 del D.L. n.113/2016 con cui è stato abrogato l'art.1 comma 557 lett. a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con il conseguente venir meno dell'obbligo di riduzione del rapporto tra spesa di personale e spesa corrente.

Rilevato che, alla stregua delle superiori disposizioni e secondo le certificazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, parte integrante e sostanziale del presente atto, la capacità assunzionale dell'Ente per l'anno 2021 è pari ad € 375.412,87;

Rilevato, quindi, che la capacità assunzionale complessiva dell'Ente per l'anno 2021, detratta la quota riservata alla riallocazione del personale in esubero delle province e la quota già utilizzata costituisce limite di spesa per assunzioni a tempo indeterminato per la medesima annualità tenuto conto dei nuovi parametri stabiliti dal D.M. 17/marzo 2020;

Richiamata la delibera della Giunta Comunale, esecutiva ai sensi di legge, avente a oggetto l'approvazione del programma triennale del fabbisogno del personale 2020-2022 e la determinazione della dotazione organica e la verifica del personale in esubero;

Ritenuto altresì, per il triennio 2021/2023, al fine di garantire il corretto svolgimento dei servizi, di prevedere l'incremento dell'orario contrattuale di alcune unità di personale Part Time programmando a tal fine il raggiungimento dell'orario a tempo pieno nel rispetto dei vincoli assunzionali vigenti al momento e la selezione a mezzo mobilità e/o bando di altre unità di personale al fine di valorizzare le professionalità acquisite e di apportare ai servizi cui sono assegnati maggiore efficienza e funzionalità così come specificato nel prospetto **allegato**;

Precisato che detta decisione consegue alla volontà di assicurare la più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale in servizio presso questo Ente con contratto di lavoro a tempo indeterminato e alla necessità di garantire, mediante personale già formato e dotato di esperienza professionale, le funzioni e i servizi istituzionali dell'Ente in considerazione che la dotazione organica del personale negli ultimi anni si è notevolmente ridotta a causa dei numerosi pensionamenti;

Dato atto che tale disposizione si inquadra tra le iniziative inserite nel programma politico di questa amministrazione volte ad adottare nuove e più efficaci misure organizzative;

Evidenziato, altresì, che in assenza della presente programmazione assunzionale si registrerebbe una grave criticità organizzativa dell'Ente, che si troverebbe nell'impossibilità di assicurare servizi essenziali alla cittadinanza, gestiti in via diretta e non esternalizzati.

Rilevato, quindi, che tale programmazione è finalizzata ad assicurare il fabbisogno minimo organizzativo e le esigenze amministrative di funzionamento volte a garantire servizi istituzionali fondamentali, in quanto i lavoratori dell'Ente contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili, assicurando l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente.

Preso atto che, alla luce delle certificazioni rilasciate dal Responsabile dell'Area finanziaria (Allegato), sussistono gli spazi assunzionali per garantire l'attuazione del programma triennale del fabbisogno del personale;

Rilevato, altresì, che la spesa di personale conseguente alle assunzioni mediante procedura speciale di reclutamento non può superare il limite di spesa di cui all'art. 9, comma 28, D.L. n.78/2010.

Richiamato, a riguardo, l'art.11, comma 4 bis, del D.L. n.90/2014, nel testo convertito nella Legge n.144/2014, che, in materia di limiti di spesa per forme di assunzione a tempo determinato o impiego flessibile, secondo l'interpretazione fornita dalla Corte dei Conti Sezione Autonomie con parere n.2/2015, prevede, che gli Enti locali in regola con gli obblighi di riduzione della spesa del personale, devono rispettare, anziché il vincolo (50%) di cui all'art. 9, comma 28, della L. n. 122/2010, il limite per il lavoro flessibile pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009.

Rilevato che questo Ente, avendo rispettato gli obblighi di riduzione della spesa del personale, ha risorse sufficienti a rispettare il limite di spesa lavoro flessibile;

Rilevato che l'importo della spesa annuale presunta a regime occorrente per le assunzioni a tempo determinato e per l'incremento dell'orario contrattuale delle figure professionali indicate nel Programma, come meglio specificato **nell'allegato** resta contenuto nell'ambito delle risorse assunzionali come sopra calcolate e del limite previsto dal D.M. 17/marzo 2020 sopra richiamato e come evidenziato nel prospetto **allegato** alla presente;

Dato atto, inoltre, che il Comune di Castronovo di Sicilia ha rispettato il parametro di contenimento della spesa del personale di cui al comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006, registrando nel 2019 una spesa di personale, al netto delle componenti escluse, inferiore alla media sostenuta nel triennio 2011-2013, e che nel periodo 2021/2023 si prevede di rispettare detto limite con riferimento alle spese di personale previste nel presente atto di programmazione;

Ritenuto, quindi, nel rispetto di detti limiti e di tutte le altre condizioni giuridiche e finanziarie previste dalla normativa nazionale e regionale vigente e al fine di soddisfare le esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione e assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente, di programmare il fabbisogno del personale, come indicato dettagliatamente nel Programma triennale 2021/2023, **Allegato**;

Preso atto da ultimo che:

•ai sensi dell'art. 14-bis, comma 1, del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n. 26/2019, "All'articolo 3 del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, sono apportate le seguenti modificazioni: a) al comma 5, quinto periodo, le parole: «tre anni» sono sostituite dalle seguenti: «cinque anni» e le parole: «al triennio precedente» sono sostituite dalle seguenti: «al quinquennio precedente»; b) dopo il comma 5-quinquies sono inseriti i seguenti: «5-sexies. Per il triennio 2020-2022, 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. 5-septies. I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi»;

•ai sensi dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in legge n. 58/2019, come modificato dall'art. 1, comma 853, della legge n. 160/2019, "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

Atteso che:

•la novella disposizione normativa di cui all'art. 33 del D.L. n. 34/2019 denota la volontà del legislatore di superare la logica del *turn over* in luogo della facoltà di reclutare nuove unità in coerenza con il Piano triennale dei fabbisogni di personale, nel rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione nonché nei limiti di una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, senza alcuna distinzione circa la tipologia di rapporto;

•in data 11 dicembre 2019, è stata raggiunta un'intesa sullo schema di decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, con il quale sono state individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con la spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. In particolare, secondo l'art. 2, comma 1, dello schema di decreto sopra citato, per spesa del personale si intende *"impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego (...) al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato"*, mentre per entrate correnti occorre considerare *"media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata"*. L'art. 4 del medesimo schema di decreto riconosce la facoltà di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali di fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione non superiore al valore soglia individuato nella misura del 27,60 per cento (per i comuni appartenenti alla fascia demografica da 2.000 e fino a 2.999 abitanti);

•nella specie, questo ente, non soddisfa adeguatamente i parametri oggetto d'intesa in quanto registra un'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti superiore ai valori soglia di cui all'art. 4 dello schema di decreto sopra citato, determinata come da **prospetto allegato** e che pertanto così come disposto dal suddetto decreto deve provvedere ad attuare un piano di rientro per il contenimento della spesa di personale e/o per l'incremento delle entrate correnti;

Precisato che le assunzioni a tempo indeterminato mediante procedure concorsuali e procedure di reclutamento speciali di cui al Programma sono subordinate all'esito negativo della procedura di mobilità obbligatoria ex art.34 bis D.Lgs. n.165/2001 per la ricollocazione di dipendenti pubblici in disponibilità.

Precisato che il Comune, come risultante da attestazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente:

- a) ha rispettato per l'intero quinquennio 2012/2016 il vincolo di finanza pubblica secondo quanto previsto dall'art.20, comma 4, D.Lgs. n.75/2017;
- b) ha rispettato nell'anno 2019 il vincolo di finanza pubblica (cd. "pareggio di bilancio") ai sensi dell'art.7, comma 2 bis, D.L. n.14/2017;
- c) allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nell'anno 2020 e nell'anno in corso;
- d) ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- e) ha assicurato nell'anno 2020 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 che sarà rispettato anche in relazione alle spese di personale programmate nel presente atto per le annualità ivi contemplate.

f) non è Ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;

g) ha rispettato il tetto di spesa per le forme flessibili d'impiego pari al 100% della spesa sostenuta per le medesime finalità nell'anno 2009 e si prevede di rispettarlo anche nel triennio 2021/2023;

h) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

Dato atto che questo Ente ha adottato il Piano triennale delle azioni positive con deliberazione di G.C. esecutiva ai sensi di legge;

Precisato che, ferma restando la presente programmazione, nessuna assunzione a tempo indeterminato programmata con il presente atto potrà essere effettuata prima dell'approvazione consiliare del bilancio di previsione finanziaria 2021/2023 e del rendiconto di gestione 2020 nonché del bilancio consolidato 2020;

Dato atto che le previsioni del presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti complessivi della spesa di personale del bilancio di previsione finanziaria 2021/2023 in corso di approvazione.

Ritenuto, in conseguenza della presente programmazione, di approvare la dotazione organica nel rispetto dei limiti di spesa per il personale previsti dalla legge, al fine di perseguire l'ottimale distribuzione delle risorse umane, come da **allegato**, costituendone parte integrante e sostanziale.

Considerata la facoltà di revisionare periodicamente, e comunque quando se ne ravvisi la necessità, la dotazione organica e il programma del fabbisogno di personale di cui al presente provvedimento in funzione di limitazioni o vincoli assunzionali derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale e di enti locali e in relazione alle effettive disponibilità economiche.

Precisato che la presente programmazione è strettamente connessa alle esigenze di fabbisogno di personale in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Amministrazione ed è strumentale ad assicurare il regolare espletamento delle funzioni istituzionali dell'Ente tenuto conto dei limiti imposti dalla norma.

Ritenuto, altresì, di prevedere la possibilità di ricorrere, previa verifica del rispetto dei limiti di spesa normativamente fissati, allo strumento della convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004 e a forme flessibili di impiego.

Acquisite da parte dei Responsabili, le attestazioni relative all'insussistenza di situazioni di eccedenza di personale nella rispettiva Area rispetto alle esigenze funzionali così come recepito nella delibera della G.C. resa esecutiva ai sensi di legge avente ad oggetto "Ricognizione eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 1 del D.Lgs n. 165/2001";

Dato atto, pertanto, che questo Comune non presenta situazioni di soprannumerarietà o di eccedenza di personale, ai sensi dell'art. 33 comma 2, del D.lgs. 165/2001, facendo riferimento a:

- rapporto tra dotazione organica e personale in servizio;
- esternalizzazione di servizi che hanno comportato o comporteranno esubero di personale, nel rispetto dell'art. 6 bis D.Lgs. 165/2001;
- tipologia di procedimenti e loro numero e complessità;
- ricorso al lavoro straordinario e rilevazione di giornate di ferie residue.

Visti:

- il D.Lgs. n.165/2001;
- il D.Lgs. n.267/2000;
- la Legge n. 296/2006;
- l'art.19, comma 8, della L. n.448/2001;
- il D.L. n.90/20014;
- la Legge n.114/2014;
- la Legge n.190/2015;
- la Legge n. n.208/2015;
- il D.L. n.113/2016;
- la legge n.232/2016;
- il D.L. n.14/2017;
- il D.L. n. 50/2017;

- la Legge n. 205/2017;
- il D.lgs. n. 75/2017;
- la L.R. n. 27/2016;
- la L.R. n.8/2018;
- la L.R. n. 1/2019;
- il D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019;
- il Decreto 17 marzo 2020;

Visti, altresì, i pareri favorevoli espressi, ai sensi degli artt.49 e 147- *bis* del D.Lgs n. 267/2000, dal Responsabile dell'Area Finanziaria e Personale, in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente provvedimento.

Acquisito il parere favorevole espresso dall'organo di Revisione Economica-Finanziaria;

PROPONE DI DELIBERARE

1. Di approvare il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021-2023 e il relativo Piano occupazionale anno 2021, allegato alla presente di cui costituisce parte integrante e sostanziale;
2. Di dare atto che la ricognizione delle eccedenze di personale e di situazioni di soprannumero ex art. 33 - comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001, così come sostituito dall'art. 16 della L. n. 183/2011, come da attestazioni dei Responsabili di Settore, risulta negativa così come recepita con delibera della Giunta Comunale;
3. Di approvare la dotazione organica del personale come da **allegato**, quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. Di dare atto che, in base alle verifiche del Responsabile del Settore Finanziario, la spesa complessiva conseguente alla programmazione di cui al punto 4) rispetta il limite della capacità assunzionale indicato in narrativa e calcolato come da prospetto delle spese dei cessati secondo le percentuali di turn over previste dalle normative vigenti, il limite di cui all'art.1, comma 557, L. n. 296/2006 e si colloca ad una percentuale superiore rispetto a quella prevista dal decreto 17 marzo 2020 per i comuni con una popolazione compresa tra i 2.000 ed i 2.999 abitanti;
5. Di dare mandato al Responsabile del settore Amministrativo di procedere all'attuazione del presente deliberato;
7. Di ricorrere, per esigenze momentanee straordinarie e provvisorie, a forme flessibili di lavoro legislativamente e contrattualmente concesse (convenzione ex art.14 CCNL 22.01.2004, lavoro accessorio, comando, altre forme di lavoro flessibile) con gli specifici provvedimenti che si dovranno adottare;
8. Di precisare che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa, e che sarà comunque soggetta a revisione annuale;
9. Di verificare l'attuazione della facoltà prevista dall'art. 1, comma 1-ter, del di 162/2019 di modifica dell'art. 22, comma 15 del dlgs 75/2017 stante la necessità dell'Ente di procedere all'attuazione del programma del fabbisogno del personale così come predisposto;
10. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle Organizzazioni Sindacali e alla RSU.
11. Di trasmettere copia della presente deliberazione entro 15 giorni dall'approvazione all'Assessorato Regionale della Autonomie Locali e della Funzione Pubblica.
12. Di trasmettere copia della presente deliberazione entro 30 giorni dall'adozione al Dipartimento della Funzione Pubblica, quale condizione necessaria per l'avvio delle procedure di reclutamento;
13. Di apportare le necessarie modifiche al DUP 2021/2023 nel quale il Programma del fabbisogno di personale relativo al triennio 2021-2023, il relativo Piano occupazionale anno 2021 e la Dotazione Organica dell'Ente sono stati inseriti;
14. Di dichiarare, con separata ed ulteriore unanime votazione, la presente immediatamente eseguibile ex art. 134, ultimo comma, del D.Lgs. n.267/2000, al fine di assicurare un tempestivo avvio delle procedure.

Il Responsabile del Servizio Finanziario, ai sensi dell'art. 151 del Testo Unico degli EE.LL. n. 267/2000. ATTESTA la copertura finanziaria per come segue, essendo valido ed effettivo l'equilibrio finanziario tra entrate in atto accertate ed uscite in atto impegnate.

INTERVENTO N.:	<input type="checkbox"/> Prenotazione <input type="checkbox"/> Impegno	
_____	n. _____	€ _____
_____	n. _____	€ _____
_____	n. _____	€ _____
_____	n. _____	€ _____

li _____



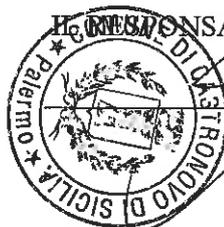
IL RESPONSABILE FINANZIARIO

[Handwritten signature]

Ai sensi dell'art. 53 della L. 142/90, recepito dalla L.R. 48/91 e modificato dall'art. 12 L.R. 30/2000, vengono espressi i sotto specificati pareri:

- Dal responsabile del servizio in ordine alla regolarità tecnica

FAVOREVOLE
 PARERE:
 SFAVOREVOLE



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

[Handwritten signature]

Li, _____

- Dal responsabile di ragioneria in ordine alla regolarità contabile

FAVOREVOLE
 PARERE:
 SFAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DI RAGIONERIA

li _____

PROGRAMMA DEL FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023

INCREMENTO ORARIO PERSONALE PART TIME

ANNO AVVIO 2021				
Numero unità	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista
1	C	Vigile Urbano	Legge 311/2004	€ 17.662,39

Numero unità	Categoria	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista
37	A,B,C	vari	Integrazione oraria	€ 15.000,00

Il Responsabile dell'Area Finanziaria
(rag. Antonino Colletto)





COMUNE DI CASTRONOVO DI SICILIA

(PROVINCIA DI PALERMO)

Piazza Municipio, 1

P. IVA 00475000824

Tel. 091/8218826 Fax 091/8218837

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

VERBALE N. 6 DEL 30/07/2021

Oggetto: Parere alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale ad Oggetto: “Programma Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023. Piano occupazionale 2021 Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberi di personale.

Il Revisore dei Conti

Premesso che:

- In data 08/07/2021 è stata trasmessa, a mezzo email la Proposta di Deliberazione al Consiglio Comunale di cui in oggetto.
- Vista la proposta di deliberazione alla Giunta Comunale e suoi allegati;

Visti:

- Gli articoli di Legge, riportati in Proposta;
- Gli articoli dei D.Lgs. riportati in Proposta;
- I Decreti Ministeriali, riportati in Proposta;

Considerato che:

- Con decreto 08/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Amministrazioni pubbliche”, necessarie per l’attuazione dell’art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come modificato dall’art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017;
- In conformità a quanto disposto dall’art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267/2000 e dall’art. 16, c. 1, lett. a-bis del D. Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- Il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- L’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall’art. 16 della legge 183/2011 (legge di stabilità 2012) impone a tutte le pubbliche amministrazioni di effettuare annualmente la ricognizione delle condizioni di soprannumero o di eccedenza di personale;
- Questo Ente, ai sensi dell’art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato dall’art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di stabilità 2012), ha effettuato la ricognizione annuale ai sensi dell’art. 6, comma 1, e dell’art. 3 del D. Lgs. n. 165/2001, dalla quale non risultano situazioni di eccedenza o di soprannumero;
- La capacità assunzionale dell’Ente, come da certificazioni rilasciate dal Responsabile dell’Area Finanziaria e Personale per l’anno 2021, è pari ad € 375.412,87;

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

- Abbiamo rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonche il termine di 30 giorni dalla loro approvazione, per l'invio dei relative dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche, ai sensi dell'art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n. 113/2016;
- Abbiamo rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013, ai sensi dell'art. 1, commi 557 e successive, della Legge 27/12/2006, n.296;
- Abbiamo adottato il Piano Triennale della Performance, ai sensi dell'art. 10, comma 5, del D.Lgs. n. 150/2009);
- Rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in material di certificazione del credito;
- Abbiamo approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale, ai sensi dell'art. 39, comma 1, della legge n. 449/1997. art. 6 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 e trasmesso altresì copia del medesimo alla Funzione Pubblica nel termine di 30 giorni decorrenti dall'approvazione dello stesso;
- Abbiamo verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà, ai sensi dell'art. 33, comma 1, D.Lgs. n. 165/2001;
- Abbiamo approvato il Piano Triennale delle azioni positive in material di pari opportunità ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11/04/2006, n. 198 e art. 6, comma 6 del D.Lgs. 30/03/2001 n. 165;

Preso atto che:

- Questo l'Ente non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto consuntivo approvato, non emergono condizioni di squilibrio finanziario, come risultante dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- L'Ente necessita di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2021-2023, e piano occupazionale 2021, nel rispetto delle norme vigenti ed al fine di garantire l'ordinato funzionamento dei servizi e ottimizzazione delle risorse, precisando che la dotazione organica costituisce un aggregato finanziario dei limiti di spesa utilizzabili per assunzioni e che le categorie e gli organici da assumere sono nel Piano dei fabbisogni, mentre per quanto riguarda le modalità di reclutamento si terrà conto delle norme vigenti che prevedono, prima di espletare una selezione pubblica il previo avvio delle procedure di mobilità, obbligatoria ex art. 34/bis del D.lgs. n. 165/2001 e volontaria ex art. 30 del medesimo decreto;

Tutto ciò premesso visto, considerate, e preso atto:

Il Revisore dei Conti esprime **parere favorevole** alla di Deliberazione di Giunta Comunale ad Oggetto: "Programma Triennale del fabbisogno del personale 2021-2023. Piano occupazionale 2021 Determinazione dotazione organica e verifica eventuali esuberi di personale.

Si raccomanda altresì che nel corso dell'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi, eventualmente considerati necessari sulla scorta di modifiche della normativa in materia di vincoli di bilancio.

Castronovo di Sicilia, 30/07/2021

F.to digitalmente
Il Revisore dei Conti
(Dott. Domenico Pavone)

Firmato digitalmente da

**DOMENICO
PAVONE**

C = IT

COMUNE DI CASTRONOVO DI SICILIA
Spesa per il personale con rapporto di lavoro flessibile o in convenzione
Art. 9 comma 28 del D.L. 78/2010

Tipologia contrattuale	2009	2021	2022	2023
Personale contrattista <i>L.R. 85/95 e 16/06</i>	71.570,05	-	-	-
Co.Co.Co.	16.050,18	-	-	-
Convenzioni/Art. 110 TUEL	53.476,97	18.000,00	6.000,00	-
Assunz. Art. 1 c. 557 L. 311	-	17.662,39	17.662,39	-
TOTALI	141.097,20	35.662,39	23.662,39	-
Limite spesa lavoro Flessibile		105.434,81	117.434,81	141.097,20


 [Handwritten signature]



COMUNE DI CASTRONOVO DI SICILIA

(Città Metropolitana di Palermo)

SERVIZIO ECONOMICO FINANZIARIO

Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2021/2023

- Capacità assunzionale -

Certificazione del Responsabile del Servizio Finanziario

Il Responsabile del Servizio

Vista la proposta di deliberazione di cui all'oggetto;

Visti gli atti d'ufficio;

Visto l'art.16 del D.L. n.113/2016 con cui è stato abrogato l'art.1 comma 557 lett. a), della legge 27 dicembre 2006, n. 296, con il conseguente venir meno dell'obbligo di riduzione del rapporto tra spesa di personale e spesa corrente.

Visto il Decreto 17/marzo 2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni" con il quale vengono fissati nuovi limiti basati sul rapporto costi del personale su media delle entrate proprie dell'Ente relative agli ultimi tre rendiconti approvati;

Alla stregua delle superiori disposizioni,

ATTESTA

Che la capacità assunzionale dell'Ente per il periodo 2021/2023 è determinata sia dagli spazi assunzionali disponibili sia dalla verifica del limite di cui al Decreto 17/marzo 2020 così come dimostrato nella proposta di delibera e nei relativi allegati;

Che:

- l'Ente ha rispettato negli anni 2016, 2017, 2018 e 2019 le regole ed i vincoli di finanza pubblica e che lo schema di bilancio di previsione 2021/2023 è improntato al medesimo risultato;
- il bilancio di previsione per l'esercizio 2021 assicura il contenimento della spesa per il personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013, così come statuito dall'art.1-comma 557 quater - della legge 296/2006, introdotto dalla legge 114/2014;
- Che l'Ente non si trova in condizioni di deficitarietà strutturale e non ha dichiarato il dissesto finanziario;
- che, tenuto conto dei dati del rendiconto 2019, viene rispettato il limite circa l'incidenza delle spese di personale sulla spesa corrente al netto del contributo regionale concesso per la prosecuzione dei rapporti di lavoro (*anche se non più in vigore*);

Che sono stati rispettati i vincoli disposti dall'articolo 9 comma 28 del Decreto Legge 31.05.2010 n. 76 convertito con modificazioni dalla Legge 30.07.2010 n. 122 sulla spesa per personale a tempo determinato, con convenzioni o con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, che obbligano a non superare la spesa dell'anno 2009;

Che si è tenuto conto del principio di contenimento delle dinamiche di crescita nella determinazione della spesa per la contrattazione integrativa così come disposto

dall'articolo 1, comma 236, della Legge 28.12.2015 n. 208.

dall'articolo 1, comma 236, della Legge 28.12.2015 n. 208.

Che nella determinazione degli spazi assunzionali si è tenuto conto delle disposizioni di cui all'articolo 1, comma 424, della legge 23,12.2014, n. 190 e successive modifiche e integrazioni che stabilisce: *"le regioni e gli enti locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità il successivo comma 6 dispone "i limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo";*

EVIDENZIA

che nel momento in cui verranno effettuate le assunzioni dovranno persistere tutti i requisiti di legge previsti con particolare riferimento al fatto:

- siano rispettati gli equilibri di bilancio;
- siano approvati il bilancio di previsione ed il rendiconto della gestione e i relativi dati siano trasmessi alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196
- che le procedure per la copertura dei posti previsti nella proposta di deliberazione dovranno essere attivate previa verifica dell'osservanza delle disposizioni di legge al momento in vigore.

San Giovanni Gemini 15/07/2021

**Il Responsabile dell'Area Finanziaria
(Rag. Antonino colletto)**

