



COMUNE DI S. STEFANO DI CAMASTRA
Provincia di Messina



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 190 della deliberazione

del 10.12.2020

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020. Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art.33 D.L.gs. n.165/2001.

L'anno duemilaventi il giorno dieci del mese di dicembre alle ore 20,00 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale sono presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	Re Francesco	Sindaco	X	
2	Pellegrino Agostino	Vice Sindaco	X	
3	Rampulla Santo	Assessore	X	
4	Amoroso Alessandro	Assessore		X
5	Consentino Marina	Assessore		X

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Anna A. Testagrossa.

Vista la direttiva del Sindaco prot.n.10783 del 27.10.2020 in ordine alle riunioni della Giunta Comunale.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepita con L. r. 11 dicembre 1991, n° 48;

VISTA la L.r. 3 dicembre 1991, n° 44;

VISTA la L.r. 5 luglio 1997, n° 23;

CONSIDERATO che sulla proposta della presente deliberazione ha espresso **parere favorevole** il **responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;**

VISTO il **parere favorevole del responsabile di ragioneria per quanto concerne la regolarità contabile,** ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della l.r. 48/91 modificato dall'art. 12 della l.r. n° 30 del 23.12.2000;

VISTO l'allegato parere favorevole espresso dal Revisore dei Conti sulla proposta in oggetto introitato agli atti di questo Ente il 10.12.2020 prot.n.12275;

VISTA la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta dall'Area Economico Finanziaria su indicazione dell'Assessore al Personale, allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

PRESO ATTO dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;

CONDIVISI i motivi che determinano l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire;

CONSIDERATA la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;

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

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Di approvare e fare propria l'allegata proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Successivamente

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge.

DELIBERA

Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.



PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE SULLA

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

2020 – 2022

E PIANO ANNUALE 2020

COMUNE DI SANTO STEFANO DI CAMASTRA

Provincia di MESSINA

L'ORGANO DI REVISIONE

PARERE N. 30/2020

Oggetto: **Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001.**

L'anno 2020 il giorno 9 del mese di dicembre, il dott. Luigi Sorce, revisore unico del Comune di Santo Stefano di Camastra, nominato con delibera consiliare n. 12 del 13/03/2018, esprime il proprio parere in merito a quanto richiesto dalla proposta di delibera di G. C. n. 56 del 20/11/2020 ad oggetto "Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001".

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, che recita "Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali";
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 che prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, "in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e

continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione";

- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, che stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- La programmazione del fabbisogno di personale è stata approvata con specifico atto secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte della PA" emanate in data 08 maggio 2018 da parte del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e pubblicate in G.U. 27 luglio 2018, n.173.

Preso atto che:

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

Rilevato che i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

Vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 30 del 30/06/2020;

Preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con la BDAP Bilanci;

Rilevato che:

- **è rispettato** quanto introdotto dal d.lgs. 75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del d.lgs. 165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*
- **non sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato in base a quanto previsto dall'art. 33 del DL 34/2019 in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche (DM di prossima pubblicazione) sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi tre esercizi chiusi (al netto del FCDE di previsione), *(in caso di mancato rispetto fino al 2025 si possono mantenere valori superiori attivando un percorso di graduale riassorbimento);*
- **sono rispettate** le capacità assunzionali a tempo indeterminato attualmente vigenti;

Preso atto

che è stato pubblicato il Decreto del 17 marzo 2020 in GU n. 108 del 27/04/2020, attuativo a cui fa riferimento l'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 che dispone *"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". . 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

Preso atto che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come segue:

- **Media triennio 2011-2012-2013 € 2.485.970,00**
- **Spesa complessiva dotazione organica rideterminata è pari ad € 2.314.243,28**

Tali previsioni sono state sterilizzate degli incrementi dovuti al nuovo CCNL 2016-2018 del 21/05/2018.

Preso atto che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con vincoli commi 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincoli commi 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti

CONSIDERATO CHE

L'Ente intende procedere alla stabilizzazione

- ai sensi dell'art 20 comma 14 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 11 della L.R. n. 8/2017 di:
 - n. 24 risorse, di cui n. 22 unità per l'anno 2020 e n. 2 unità per l'anno 2021, di personale utilizzato in ASU, presso il Comune, ai sensi del D.lgs. n. 280/97, il cui utilizzo è stato prorogato con deliberazione di G.C. n.249 del 31.12.2019 fino al 31.12.2020, per la copertura di n. 24 posti a tempo indeterminato e parziale, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R 5/2014. Il costo per la stabilizzazione di tali 24 unità è quantificabile in 394.394,33 di cui la Regione erogherà la somma annuale di € 171.048,00 per la durata di cinque anni, che la quota parte annuale posta a carico del bilancio comunale è di € 223.346,33 per la durata di cinque anni e allo scadere del quinquennio il costo complessivo della stabilizzazione è a carico del bilancio comunale,
- ai sensi dell'art. 20 comma 1 D.Lgs. n. 75/2017 - L.R. n. 1/2019 art. 22 comma 3 di:
 - n. 3 unità di cui alla L.R. n. 16/06, di cui all'articolo 26 della l.r. 8/18 la cui copertura finanziaria è assicurata dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038. Il costo per la stabilizzazione delle 3 unità è quantificabile in € 48.308,40 e, per esse non si rende necessario ricorrere a ulteriori capacità assunzionali in considerazione delle risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana.

All'incremento orario di n. 6 unità, già contrattualizzate, da 24 ore settimanali a 30 ore settimanali di cui n. 5 unità di categoria C e n. 1 unità di categoria B.

Preso atto che la dotazione organica rideterminata risulta così composta:

Categoria	Posti coperti		Impegno orario	Trasformazione rapporto di lavoro Part time 30 ore	Assunzioni previste		
	Full time	Part time			Part time 30 ore	Part time 24 ore	Part time 20 ore
D	7						
C	9	13	24 h	5			
B	5	8	24 h	1	2	8	
A	5	8	24h		1	11	5
TOTALE	26	29		6	3	19	5

Il programma delle assunzioni è così rappresentato:

Anno 2020:

n. 3 unità:

Categoria	Profilo professionale	N. unità	Modalità di assunzione	Orario settimanale
A	OPERATORE	3	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 1 D.Lgs. n. 75/2017 - L.R. n. 1/2019 art. 22 comma 3	24 h

n. 22 unità:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALR	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	ANNO	ORARIO SETTIMANALE
B	ESECUTORE	2	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	30 h
B	ESECUTORE	7	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	24 h
A	OPERATORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	30 h
A	OPERATORE	8	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	24 h
A	OPERATORE	4	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	20 h

Anno 2021:

n. 2 unità:

Categoria	Profilo professionale	N. unità	Modalità di assunzione	Orario settimanale
B	ESECUTORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	24 h
A	OPERATORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	20h

Anno 2022:

NESSUNA ASSUNZIONE

- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

A T T E S T A

- che l'ente ha rispettato gli obiettivi imposti dalla normativa sul pareggio di bilancio per l'anno 2019,
- che il rispetto di tali obiettivi di pareggio è previsto anche per il triennio 2020-2022;
- che la spesa di personale presumibile, per l'anno 2020 non supera il limite di spesa della media del triennio 2011/2013;
- che ha rispettato gli obiettivi di saldo di finanza pubblica di cui all'art. 1 del 232/2016 e non risulta strutturalmente deficitario;
- che l'assunzione delle unità previste nella proposta di deliberazione garantisce l'obbligo di contenimento della spesa per il personale nel tetto della spesa media del triennio 2011/2013;

Rilevato, come altresì indicato in proposta di deliberazione di GC, che l'Ente ha superato il valore soglia, per la fascia di comuni di appartenenza, di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 pubblicato in GU n. 108 del 27/04/2020, pari al 31,2%.

dato atto che

- questo comune ha sfiorato il parametro del 31,2% indicato per la soglia relativa alla classe demografica di appartenenza della tabella 3 dell'art. 6 del decreto 17/03/2020,
- l'art. 6 del predetto decreto recita "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 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" e che i comuni che non riuscissero a rientrare entro il 2025 dovranno applicare negli anni successivi e fino al rientro nel predetto valore, un turnover non superiore al 30%,

esaminato il "prospetto con l'attestazione dei risparmi previsti per pensionamenti fino al 2025 per il tendenziale raggiungimento della percentuale del 31,20% ai sensi dell'art. 6 tabella 3 decreto 17/03/2020" prodotto dal Responsabile dei Servizi Finanziari rag. Pietro Mazzeo, contenente anche la rappresentazione dei pensionamenti previsti fino all'anno 2024 e che costituisce parte integrante della proposta di delibera e alla quale si rinvia,

Considerato che:

- la spesa per la stabilizzazione del personale prevista in tale periodo, al lordo di eventuali contributi che l'Ente percepisce dalle istituzioni nazionali e regionali, è pari a:
 - € **394.394,33** per l'assunzione di 24 unità a 24 ore settimanali. La quota annuale posta a carico del bilancio comunale è di € 223.346,33 per la durata di cinque anni e allo scadere del quinquennio il costo complessivo della stabilizzazione è a carico del bilancio comunale,
 - € **48.308,40** per l'assunzione di n. 3 unità a tempo indeterminato a 24 ore, cat. A e che tale costo è interamente coperto dai contributi regionali fino al 2038;
- il risparmio da pensionamenti nel periodo 2020-2024 come da certificazione prodotta dal Responsabile dei Servizi Finanziari è quantificabile in € **687.495,56**,
- nel periodo di riferimento, in base a quanto previsto dall'art. 6 del predetto decreto, in termini di spesa, si realizzerebbe un turnover inferiore al 100%,

- nel corso del 2019 sono stati registrati pensionamenti con un risparmio complessivo pari ad € 155.666,62, da considerarsi quali ulteriori capacità assunzionali,
- nel corso del 2020 ci sono stati pensionamenti con un risparmio di spesa di € 83.309,00 da considerarsi come ulteriori capacità assunzionali,

R a m m e n t a

che non è possibile procedere all'assunzione di nuovo personale:

- senza aver preventivamente approvato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1 del d.lgs. 198/2006,

A c c e r t a

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

- il limite relativo alle capacità assunzionali di cui alle norme vigenti;
- il limite di spesa della dotazione organica ai sensi dell'art. 1, comma 421 della legge 190/2014;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2000;

Visti

- il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica ed amministrativa del Responsabile del Servizio Finanziario rag. Pietro Mazzeo ai sensi dell'art. 183 comma 8 del Dlgs. 267/2000, che attesta la compatibilità di cassa con le regole del patto di stabilità interno
- il parere favorevole in ordine all'impatto del provvedimento sulla situazione finanziaria e sul patrimonio dell'Ente del Responsabile del Servizio Finanziario rag. Pietro Mazzeo;

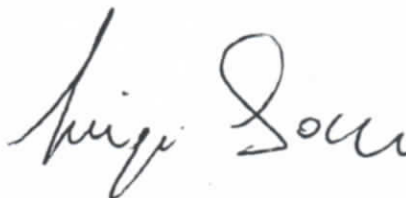
E s p r i m e

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 56/2020, avente ad oggetto "*Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001*".

Data 9/12/2020

L'Organo di Revisione

Dott. Luigi Sorce



**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE
AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

Proposta n. 56 del 20/11/2020

Presentata da ASSESSORE AL PERSONALE

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020 - Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001.

PREMESSO CHE:

- l'art. 89, comma 5, del D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 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 e 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. 39, comma 1, della Legge 449/1997 dispone che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per migliorare il 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;
- l'art. 91, comma 1, d.lgs.267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- parimenti, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- 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 connesse 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 recita: “In sede di
- definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;
- l'articolo 6, comma 6, del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d) del D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che “Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;
- l'articolo 33 del D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 testualmente prevede che “1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica. 2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

VISTI

- l'art. 2 del D. Lgs. 30 marzo 2001 n. 165 secondo cui le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l'art. 4 del sopra citato D. Lgs. 165/2001 a tenore del quale gli Organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali e gli Organi gestionali agiscono in via esclusiva per la realizzazione dei programmi e obiettivi affidati;
- l'art. 88 del Testo Unico degli Enti Locali, D. Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, che estende i suddetti principi alle Autonomie locali;

DATO ATTO CHE

– l'art. 1, c. 557, della Legge 27 dicembre 2006 n. 296, così come sostituito dall'art. 14, c. 7, della L. 122/2010, dispone che ai fini del concorso delle Autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

- riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso la parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile;
- razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratiche - amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;
- contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;

– in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (comma 557-

ter);

– il successivo comma 557-quater prevede che, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione (triennio "fisso" 2011-2013: comma aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114);

VISTO l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

CONSIDERATO che con il Decreto 8/05/2018, pubblicato nella gazzetta ufficiale n. 173 del 27.7.2018, il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

EVIDENZIATO che il documento espressamente fissa i seguenti due principi:

1. "gli enti territoriali opereranno, nell'ambito dell'autonomia organizzativa ad essi riconosciuta dalle fonti normative, nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica".
2. "le linee guida, adottate con decreti di natura non regolamentare definiscono una metodologia operativa di orientamento che le amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore". Dal che se ne deve trarre la conseguenza che esso ha essenzialmente un rilievo sul terreno del metodo che le singole amministrazioni devono utilizzare.

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 1 comma 557-quater legge 27 dicembre 2006, n. 296 gli enti sono tenuti a rispettare, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

RICHIAMATI al riguardo, gli orientamenti della corte conti per cui *per il tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità si identifichi con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art. 2, comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs 75/2017, affermano che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.*

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla contestuale ricognizione del personale in esubero o in eccedenza;

VISTO le note del 9.01.2020 prot. n. 341 e del 5.3.2020 prot. n. 3127 con la quale è stato chiesto ai Responsabili di Area di relazionare, per l'anno 2020, in merito alla presenza di

eventuale personale in esubero nei servizi di competenza, ai sensi dell'art.33 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i e di formulare proposte riguardo al piano triennale del fabbisogno triennale del personale 2020/2022 e piano annuale del fabbisogno;

VISTO le note a firma dei Responsabili di Area i quali, ciascuno per quanto di propria competenza, tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente in relazione ai servizi assegnati hanno relazionato che non emergono situazioni di personale in esubero e formulato proposte riguardo al fabbisogno richiesto ai fini dell'attuazione dei programmi dell'Amministrazione e del mantenimento dei servizi affidati, giuste comunicazioni acquisite ai prott. nn. 30 del 13.01.2020, 145 del 9.3.2020, 147 del 4.02.2020, 186 del 5.3.2020, 23 del 8.5.2020, 62 del 3.3.2020, agli atti del Comune;

VISTA la deliberazione della Giunta Comunale n. 57 del 11.6.2019 con la quale è stato approvato il Piano triennale del fabbisogno del personale per gli anni 2019-2021, il piano assunzionale 2019 – Ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001, disposta l'assunzione a tempo indeterminato e parziale di n. 38 unità con contratto a tempo determinato in servizio presso l'Ente, di cui alla L.R. n. 16/06, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 comma 1 della L.R. n. 5/2014, mediante procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 22 comma 3 L.R. n. 1/2019 con contributo a carico del Comune in misura pari a quanto previsto dal comma 10 che parametrizza lo stesso nei limiti *della spesa complessivamente sostenuta dall'Ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31.12.2015* al cui onere la Regione Siciliana provvederà a far fronte *“mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'art. 30, comma 7, della LR 5/2014 e s.m.i, nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun Comune”*;

VISTA la determinazione n. 106 del 27.6.2020 del capo area economico-finanziaria con la quale è stato approvato, tra l'altro, l'elenco di n. 35 unità e disposta la trasformazione del rapporto di lavoro del personale precario da stabilizzare con contratto a tempo indeterminato e parziale di cui all'art. 30 della L.R. n. 5/2014 in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, che in data 28.6.2019 hanno stipulato il relativo contratto individuale di lavoro a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali;

VISTA, altresì, la deliberazione di G.C. n. 69 del 29.6.2019 con la quale è stata disposta la proroga al 31.12.2020 per n. 3 unità di personale in servizio con contratto di diritto privato a tempo determinato e parziale, di cui alla L.R. n. 85/95, come modificata dalla L.R. n. 16/06 nelle more della definizione delle procedure di stabilizzazione di cui all'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017;

VISTO l'art. 33, comma2, del D.L. n. 34/2019 il quale prevede: *A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città' ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia*

superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare ((il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo)) rendiconto della gestione approvato. I 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, e' 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.

VISTO il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.3.2020, pubblicato sulla GURI 27.3.2020, con il quale sono state dettate misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, applicabili a decorrere dal 20 aprile, il quale prevede l'individuazione di valori soglia differenziati per fasce demografica di Comuni in relazione al rapporto tra spesa del personale dipendente e la 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;

ACCERTATO che il Comune di Santo Stefano di Camastra con popolazione pari a 4581 al 31.12.2019 si colloca nella fascia dei Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti con un valore soglia del di cui alla tabella 1 del citato Decreto di 27,2%;

ACCERTATO, altresì, che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del citato Decreto, risulta superiore al valore soglia di cui alla sopra citata Tabella e che pertanto il Comune di Santo Stefano di Camastra rientra nelle previsioni di cui all'art. 6 del Decreto poiché il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti risulta pari al 41,31% quindi superiore al valore soglia di rientro per fascia demografica individuato nella tabella 3, pari al 31,2%, come risulta dal prospetto a firma del Responsabile dell'area amministrativa contabile;

VISTO l'art. 6 del Decreto 17.3.2020 il quale prevede che:

1. 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 nella tabella 3 del presente comma 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%;
2. A decorrere dal 2025 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 nella tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

PRESO ATTO che le disposizioni normative nazionali e regionali sono state formulate con l'obiettivo di garantire l'uscita dal precariato ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20, commi 1 e 2 del decreto legislativo 75/2017 ed, infatti, la l.r. 8/2018 ha ritenuto dover chiarire che nelle more dell'individuazione degli esuberanti del personale provinciale sono consentiti i percorsi di stabilizzazione;

VISTO l'art. 26 della l.r. 8/2018 *Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali* che qui si intende richiamato e, in particolare il comma 1 il quale prevede che, *nelle more dell'individuazione degli esuberanti di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75*”.

PRESO ATTO che attualmente risultano in servizio presso l'Ente, in forza delle disposizioni legislative regionali di settore via via emanate ai sensi dell'art. 17, comma 1, lett. f) dello Statuto di autonomia, n. 3 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, di cui alla L.R. 85/95 (oggi L.R. 16/06) tutti provenienti dal bacino dei lavoratori socialmente utili impegnati in progetti di pubblica utilità attivati dal Comune o da enti privati, e ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della l.r. 5/2014, il cui rapporto è stato da ultimo, prorogato al 31.12.2020 con deliberazione della Giunta Comunale n. 69/2019;

VISTA la L.R. 27/2016 ed in particolare l'art. 3 rubricato “Disposizioni per la stabilizzazione del personale precario” che qui si intende richiamato nel testo novellato dalla recente L.R. 8 maggio 2018, n. 8, è stato stabilito che “nei limiti del proprio fabbisogno e delle disponibilità di organico, fermo restando il rispetto degli obiettivi del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali e le norme di contenimento della spesa di personale, i Comuni possono adottare le procedure previste dall'art. 4, commi 6 e 8, del decreto legge 31 agosto 2013, n. 101 (c.d. Decreto D'Alia), convertito, con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013, n. 125, con priorità per le procedure di cui al comma 6, negli anni 2017 e 2018, oltre che quelle previste dai commi 1 e 2 dell'art 20 del D. Lgs. 25 maggio 2017, n° 75 (c.d. Decreto Madia) aggiungendo, al limite finanziario fissato dall'articolo 35, comma 3 bis del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, le risorse previste dall'articolo 9, comma 28, ottavo periodo, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122, e successive modifiche ed integrazioni, in misura non superiore al loro ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016;

-che, nello specifico, l'ottavo periodo dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 stabilisce che, ai fini del contenimento della spesa pubblica, nessuna limitazione all'utilizzo del personale a tempo determinato può essere validamente imposta agli Enti locali che risultino in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 e successive modificazioni, nonché, qualora detto utilizzo avvenga “nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente”;

– che, quindi, attraverso la manovra disposta dalla Regione Siciliana che, con l'art. 3, comma 6 della L.R. 27/2016 ha proceduto al sostanziale consolidamento, in caso di stabilizzazione del personale precario, del contributo già erogato agli Enti Locali per l'utilizzo dei medesimi lavoratori a tempo determinato, dette risorse quantificate in misura massima nell'ammontare medio relativo al triennio anteriore al 2016, sono divenute, ad ogni effetto di legge, concretamente disponibili e, come tali, idonee a costituire budget aggiuntivo per la stabilizzazione di detto personale;

– che tale possibilità aggiuntiva prevista è, tuttavia, riservata a favore dei Comuni soltanto a condizione che gli stessi “siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione del valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28, in ogni caso senza nuovi o maggiori oneri a carico della finanza pubblica”;

– che in base all'ultimo alinea del primo comma dell'art. 3 della L.R. 27/2016 le assunzioni in

questione sono regolate con contratto di lavoro a tempo indeterminato, anche parziale, che, per singola unità lavorativa, in termini di costo complessivo annuo e di giornate lavorative nonché per gli aspetti connessi all'inquadramento giuridico ed economico, deve risultare uguale a quello relativo al contratto a tempo determinato in essere al 31 dicembre 2015;

– che, in via ulteriore, ai sensi del comma 2 dell'art. 3 della L.R. 27/2016 ed “esclusivamente per le finalità e nel rispetto dei vincoli e dei termini di cui al comma 1, il valore medio del triennio anteriore al 2016 delle risorse di cui all'art. 9, comma 28 del decreto legge n. 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 122/2010, (...) può essere integrato a valere sulle risorse finanziarie aggiuntive, appositamente individuate con legge regionale, che assicurano la compatibilità dell'intervento con il raggiungimento degli obiettivi regionali di finanza pubblica”;

– che a tal fine, e per garantire una maggiore possibilità e flessibilità di riassorbimento del personale precario, la medesima disposizione normativa da ultimo citata stabilisce che “gli enti territoriali calcolano il complesso delle spese per il personale, ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'art. 1, commi 557 e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalla Regione”;

– che, quindi, proprio per questo motivo, anche un eventuale contributo aggiuntivo da parte della Regione finalizzato al riassorbimento del personale precario attualmente utilizzato dall'Ente non graverebbe, a livello di calcolo dei limiti e vincoli assunzionali, sulle spese di personale del Comune;

– che, inoltre, ai sensi del comma 6 dell'art. 3 della L.R. 27/2016, “Per le assunzioni di soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1 della legge regionale n. 5/2014, titolari di contratto a tempo determinato, effettuate dai Comuni (soggetti di cui al comma 10, lett. a) con le procedure richiamate dal presente articolo, a decorrere dalla data di assunzione, per l'intera durata del rapporto di lavoro, è riconosciuto un contributo in misura pari a quanto previsto dal medesimo comma 10 e con le medesime modalità, parametrato in base ai soggetti assunti”;

– che ai sensi del citato comma 10, detto contributo è parametrato nei limiti “della spesa complessivamente sostenuta dall'Ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31.12.2015” al cui onere la Regione Siciliana provvederà a far fronte “mediante l'utilizzo di parte del Fondo di cui all'art. 30, comma 7, della LR 5/2014 e s.m.i, nonché, per la quota complementare a carico degli enti utilizzatori alla data del 31 dicembre 2015, mediante utilizzo di parte delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun Comune”;

– che, ancora, in base alla espressa previsione di cui al comma 8 dell'art. 3 della L.R. 27/2016, nel testo modificato dall'art. 26 della L.R. 8/2018, “La mancata, ingiustificata, conclusione da parte dei comuni, entro il termine del 31 dicembre 2020, dei processi di stabilizzazione ai sensi del presente articolo, nella misura consentita dalle vigenti disposizioni, sussistendo i presupposti di cui ai commi 1 e 2, a decorrere dal 2021 comporta la riduzione delle assegnazioni ordinarie della Regione in favore di ciascun comune in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato assunto ai sensi del medesimo comma ”;

– che, inoltre, con l'art. 26, comma 6 della L. R. 8 maggio 2018, n. 8, è stato stabilito che “Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell'articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad

avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell'articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi”;

- che la circolare dell'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica prot. n. 16042 del 5 novembre 2018 ha ribadito (cfr. pagg. 4 e 6) che l'inciso “interamente riservate” è da riferire alle procedure concorsuali di cui all'art. 20 (commi 1 e 2) del D. Lgs. 75/2017;

DATO ATTO che l'art. 20, comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017, prevede che: *Le amministrazioni, al fine di superare il precariato, ridurre il ricorso ai contratti a termine e valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato, possono, fino al 31 dicembre 2021, in coerenza con il piano triennale dei fabbisogni di cui all'articolo 6, comma 2, e con l'indicazione della relativa copertura finanziaria, assumere a tempo indeterminato personale non dirigenziale che possieda tutti i seguenti requisiti:*

a) risulti in servizio successivamente alla data di entrata in vigore della legge n. 124 del 2015 con contratti a tempo determinato presso l'amministrazione che procede all'assunzione o, in caso di amministrazioni comunali che esercitino funzioni in forma associata, anche presso le amministrazioni con servizi associati;

b) sia stato reclutato a tempo determinato, in relazione alle medesime attività svolte, con procedure concorsuali anche espletate presso amministrazioni pubbliche diverse da quella che procede all'assunzione;

c) abbia maturato, al 31 dicembre 2020, alle dipendenze dell'amministrazione di cui alla lettera a) che procede all'assunzione, almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni.

CONSIDERATO che le procedure di reclutamento speciale transitorio previste dalla richiamata normativa debbono svolgersi entro il 31.12.2021 e sono rivolte ai soggetti in possesso dei requisiti previsti dai commi 1 e 2 dell'art. 20 anzi richiamato.

VISTO l'art. 3 comma 22 della L.R. n. 27/2016 e s.m.i. il quale prevede che sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;00

VISTA la Legge Regionale 22 febbraio 2019, n. 1 (pubblicata sulla G.U.R.S. n. 9 del 26 febbraio 2019) che, all'art. 22, commi 2 e 3 ha stabilito che:

“2. Le disposizioni di cui all'art. 3 della legge regionale n. 27/2016 e di cui all'art. 26, comma 6, della legge regionale 8 maggio 2018, n. 8 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all'esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26.

3. Il reclutamento con le procedure di cui alla legge regionale 21 dicembre 1995, n. 85, alla legge regionale 14 aprile 2006, n. 16, alla legge regionale 29 dicembre 2003, n. 21 e alla legge regionale 31 dicembre 2007, n. 27 è requisito utile ai fini dell'applicazione dell'art. 20, comma 1, lettera b) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75”;

CONSIDERATO che sussistono i requisiti e presupposti di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016, dell'articolo 26 della legge regionale n. 8/2018 e dell'art. 22 della L.R. n. 1/2019 per avviare il processo di stabilizzazione dei tre dipendenti in servizio con contratto a tempo determinato e parziale, posto che:

- i lavoratori risultano in servizio presso il Comune di Santo Stefano di Camastra da oltre dieci anni, e alla data del 31.12.2020, avranno maturato oltre tre anni di servizio negli ultimi otto anni;
- con la citata deliberazione di G.C. n. 57/2019 di programmazione triennale del fabbisogno di personale 2019/2021, anche in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già

erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione di servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente è stata avviata la procedura di stabilizzazione del personale precario, previa verifica della sussistenza di tutti i requisiti e presupposti finanziari, ivi compresa la capacità di sostenere, a regime, la spesa di personale derivante dallo speciale processo di reclutamento transitorio, che si è conclusa con la stipula di n. 35 contratti a tempo indeterminato e parziale;

DATO ATTO che si è proceduto ad autorizzare la proroga fino al 31.12.2020 dei rapporti di lavoro in essere, evidenziando, in coerenza con quanto contenuto nella circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017 che tale proroga è funzionale alla stabilizzazione e non si pone in contrasto con le regole stabilite dall'art. 19 del D.lgs. 81/2015, trattandosi di un regime speciale;

DATO ATTO che la copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della l.r. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.

CONSTATATO che questo Ente utilizza in attività socialmente utili n. 24 lavoratori prioritari, inseriti nell'elenco di cui all'art. 30 della L.R. n. 5/2014, destinatari del regime transitorio D.lgs. n. 280/1997 ed ex art. 4, commi 1 e 2 della L.R. n. 24/2000, prorogati con delibera di Giunta comunale n. 249 del 31.12.2019 fino al 31/12/2020;

VISTO l'art. 30 della L.R. n. 5/2014 che detta disposizioni in materia di personale precario;

VISTO l'art. 11 della L.R. n. 8/2017 che detta disposizioni in materia di soggetti utilizzati in attività socialmente utili;

VISTO l'art.4 della legge regionale n.27 del 29.12.2016 dal titolo "Disposizioni in materia di lavori socialmente utili" che così prevede:

1. È autorizzata, fino al 31 dicembre 2021, nei limiti delle autorizzazioni di spesa previste per ciascun anno la prosecuzione delle attività socialmente utili svolte dai lavoratori inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e successive modifiche ed integrazioni il personale già in servizio presso gli enti locali è prorogato automaticamente ad eccezione dei casi in cui l'Ente con proprio atto deliberativo espressamente rinunzi al progetto di utilizzazione.

2. I soggetti inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge regionale n. 5/2014, possono optare, in alternativa alla partecipazione alle attività socialmente utili per il triennio 2017-2019, per la fuoriuscita definitiva dal bacino di appartenenza a fronte della corresponsione di un'indennità omnicomprensiva di importo corrispondente a 5 anni dell'assegno di utilizzazione in ASU, da corrispondere in rate annuali. Le misure di cui al presente comma sono riconosciute unicamente ai soggetti per i quali il numero di anni necessari al raggiungimento dei requisiti di pensionabilità non è inferiore a dieci. L'intervento di cui al presente comma può essere riconosciuto a titolo di contributo ai datori di lavoro, ivi compresi le aziende ed enti pubblici dipendenti e/o strumentali dell'Amministrazione regionale, gli enti locali territoriali o istituzionali, nonché gli enti e aziende da questi dipendenti, per ogni lavoratore inserito nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge 28 gennaio 2014, n. 5, impegnato nei lavori socialmente utili finanziati con risorse del bilancio regionale, a cui viene assicurata l'occupazione con contratti a tempo indeterminato, nel rispetto della vigente normativa, con un compenso non inferiore a quello percepito in qualità di lavoratore socialmente utile.

ACCERTATO CHE:

- esistono rilevate necessità riguardo l'utilizzo del personale socialmente utile in ragione delle esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi a supporto dei quali sono stati

adibiti nel corso degli anni anche alla luce delle cessazioni di personale nel tempo intervenute;

- con Delibera di Giunta n° 157 del 8.11.2017 è stato effettuato l'aggiornamento del programma di fuoriuscita dal precariato per n. 25 lavoratori ex D.lgs n. 280/1997 ed ex art. 4, commi 1 e 2 L.R. n. 24/2000 impegnati in attività socialmente utili presso questo Ente. Circolare protocollo n. 37367 del 03.10.2017- Dipartimento Regionale Lavoro, attraverso la misura di stabilizzazione tramite contratto di diritto privato ed assunzione a tempo indeterminato part time (12/24 ore);

CONSIDERATO CHE il Comune intende avvalersi della facoltà riconosciuta dal citato art. 4 comma 2 della L.R. 27/2016 procedendo negli anni 2020 e 2021 alla stabilizzazione a tempo indeterminato delle 24 unità impegnate nei lavori socialmente utili presso questo Comune e precisamente:

- n. 5 di cat. A con un impegno di 20 ore settimanali;
- n. 1 di cat. A con un impegno di 30 ore settimanali;
- n. 8 di cat. A con un impegno di 24 ore settimanali;
- n. 2 di cat. B con un impegno di 30 ore settimanali;
- n. 8 di cat. B con un impegno di 24 ore settimanali;

VISTO l'art. 35 del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. che detta disposizioni in merito al reclutamento del personale nelle pubbliche amministrazioni;

VISTO la Legge n. 56/1987 ed in particolare l'art. 16 che detta disposizioni in merito alle assunzioni dei lavoratori da inquadrare nei livelli retributivo-funzionali per i quali non è richiesto il titolo di studio superiore a quello della scuola dell'obbligo;

VISTO l'art. 20 comma 14 del D.lgs. n. 75/2017 il quale stabilisce che *Le assunzioni a tempo indeterminato disciplinate dall'articolo 1, commi 209, 211 e 212, della legge 27 dicembre 2013, n. 147 sono consentite anche nel triennio 2018-2020. Per le finalità di cui al presente comma le amministrazioni interessate possono utilizzare, altresì, le risorse di cui ai commi 3 e 4 o previste da leggi regionali, nel rispetto delle modalità, dei limiti e dei criteri previsti nei commi citati. Ai fini delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali calcolano la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dallo Stato e dalle regioni. Le amministrazioni interessate possono applicare la proroga degli eventuali contratti a tempo determinato secondo le modalità previste dall'ultimo periodo del comma 4.*

ACCERTATO CHE, come risulta dall'allegata attestazione finanziaria Allegato "A", a firma del responsabile dell'area economico finanziaria:

- il costo annuo delle 24 unità ASU da stabilizzare con contratto a tempo determinato e parziale è pari ad € 394.391,04 e che per cinque anni sarà garantito all'ente un contributo annuo complessivo pari ad € 171.048,00;
- il costo annuo a carico del bilancio comunale risulta di € 223.343,04;
- il costo annuo per la stabilizzazione di n. 3 unità di personale a T.D. di cui alla L.R. n. 85/95 (oggi L.R. n. 16/2006), con contratto a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali, pari ad € 48.308,40, è finanziato con le risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana ex art. 3, comma 2 della l.r. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 ad oggi stabilite in € 638.120,45 oltre il contributo integrativo di € 24.451,50;

PRESO ATTO che nel Comune di S. Stefano di Camastra a decorrere dal 2019 con effetti dal 2020 e fino a 2024 sono previste cessazioni dal servizio ai sensi della normativa vigente per n. 21 unità di personale a tempo pieno con un risparmio di spesa di € 687.495,56, come si evince dall'allegato prospetto a firma del Responsabile dell'area economico-finanziaria, "Allegato B" che ad invarianza di entrate, consentirà il raggiungimento entro il 2025 del valore di 30,65% inferiore al valore soglia del 31,20%;

DATO ATTO che, saranno stabilizzate n. 22 unità lavorative nell'anno 2020 e n. 2 unità nell'anno 2021 di conseguenza l'importo è ripartito quanto ad € 200.486,27 nell'anno 2020 e 22.860,06 nell'anno 2021, pertanto il costo complessivo nel 2021 è di € 223.343,04;

PRESO ATTO CHE

- la Dotazione organica dell'Ente è quella risultante dalla rimodulazione effettuata con deliberazione di Giunta Comunale n. 57 del 11.6.2019;
- la spesa del personale di cui alla dotazione organica vigente pari ad € 2.314.243,28 è contenuta nel limite di € 2.485.970,00, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i. (valore medio del triennio 2011-2013), come risultante dalla citata attestazione a firma del Responsabile dell'Area economico-finanziaria;
- l'Ente è in regola con le disposizioni in materia di dipendenti disabili di cui alla Legge n. 68/99;
- il Comune di S. Stefano di Camastra ha in forza 64 dipendenti a tempo indeterminato di cui n. 26 a tempo pieno, n. 35 a tempo indeterminato e parziale e n. 3 a tempo determinato e parziale;

RITENUTO, procedere alla trasformazione del rapporto di lavoro di n. 6 unità di lavoro a tempo indeterminato e parziale al fine di far fronte alle esigenze derivanti dai carichi di lavoro degli uffici cui sono assegnati all'interno dell'Area Amministrativa Socio Culturale, Area Economico Finanziaria e Area Logistica Tecnico- Informatica, Area Tecnica per far fronte alla carenza di personale conseguente alle cessazioni nel tempo intervenute e non sostituito a fronte di nuovi e maggiori aggravii derivanti da adempimenti normativi e/o organizzativi;

RITENUTO, pertanto, di confermare l'attuale dotazione organica dell'ente risultante dal personale attualmente in servizio e da quello la cui assunzione e trasformazione del rapporto di lavoro viene programmata nella quale si prevedono in esecuzione all'art. 3 della L.R. 27/2016 e s.m.i., le procedure di reclutamento speciale (stabilizzazioni) per il personale precario in servizio presso il Comune, interamente riservate ai nn. 3 lavoratori precari in servizio presso questo ente con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale, di cui alla L.R. n. 85/95 così come modificata dalla L.R. n. 16/06, inseriti nell'apposito elenco regionale previsto dall'articolo 30 della l.r n. 5/2014, a valere sulle risorse regionali allo scopo previste dalla l.r. 8/2018, la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato e parziale di n. 24 unità di personale LSU, in servizio presso l'Ente, inserito nell'apposito elenco regionale previsto dall'articolo 30 della l.r n. 5/2014 e la trasformazione del rapporto di lavoro di n. 6 unità con contratto a tempo indeterminato e parziale da 24 a 30 ore settimanali, il cui il costo complessivo del personale ad invarianza di entrata e di spesa al 2025 è del 30,65% inferiore al limite di 31,20%;

VISTO:

- l'elenco, a firma del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, del personale ASU, in servizio presso l'Ente, avente i requisiti per la stabilizzazione;
- l'elenco, a firma del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, del personale a tempo determinato e parziale in servizio presso l'Ente, avente i requisiti per la stabilizzazione;

DATO ATTO che non risultano eccedenze o esuberi di personale per l'anno 2020, come si evince dalle dichiarazioni dei Responsabili di Area, agli atti del Comune;

DATO ATTO che la copertura finanziaria degli interventi previsti dall'articolo 26 della l.r. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.

DATO ATTO che la predetta circolare del Ministro per la semplificazione e pubblica amministrazione n. 3/2017 del 23.11.2017 stabilisce che le procedure speciali di reclutamento finalizzate al superamento del precariato hanno una disciplina che sottende un interesse prevalente rispetto alla mobilità prevista dall'art. 30 del D.Lgs. n. 165/2001 che,

conseguentemente, non è da svolgere in via propedeutica all'avvio delle relative procedure e che rimane, invece, prevalente la posizione giuridica alla ricollocazione del personale in disponibilità ed è, pertanto, necessario adempiere a quanto previsto dall'art. 34 bis del D.Lgs. n. 165/2001;

DATO ATTO, pertanto, che sia il pareggio di bilancio che il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati negli anni precedenti e che allo stato delle informazioni il saldo di competenza non negativo, calcolato in termini di competenza fra le entrate finali e le spese finali di cui al comma 707 e seguenti dell'art. 1 della legge 208/2015 e ss.mm.ii. e il tetto alla spesa del personale saranno rispettati anche nel corrente esercizio finanziario.

DATO ATTO che per il concreto avvio del processo di stabilizzazione del personale precario di cui alla L.R. 27/2016 e del D.lgs. 75/2017, l'articolo 26 della l.r. 8/2018 al comma 1 prevede quanto segue: In armonia con le disposizioni recate dal *decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75* e dalla relativa disciplina di attuazione, il comma 22 dell'*articolo 3 della legge regionale 29 dicembre 2016, n. 27* è sostituito dal seguente:

"22. Nelle more dell'individuazione degli esuberanti di personale di cui alle procedure previste dall'articolo 2 sono consentiti i percorsi di stabilizzazione di cui ai commi 1 e 2 del presente articolo nonché ai sensi dell'articolo 20 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75."

VISTO il Piano delle performance provvisorio per l'anno corrente, la cui adozione è condizione necessaria per l'esercizio della facoltà assunzionale negli esercizi finanziari a venire (Deliberazione n. 1/2018 della Corte dei Conti della Sardegna), approvato con deliberazione di G.C. n. 153 del 8.10.2020;

DATO ATTO che:

- è intendimento dell'Amministrazione comunale dare priorità all'avvio e definizione delle procedure di stabilizzazione del personale precario;
- sulla scorta delle considerazioni che precedono, nel triennio 2020/2022 - anno 2020 - sono previste per n. 3 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale a 24 ore settimanali, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della l.r. 5/2014, i cui contratti sono stati prorogati da ultimo con deliberazione di g.c. n. 69 del 29/06/2019, le **procedure di reclutamento speciale transitorio (stabilizzazione) ex art. 20 del d.lgs. 75/2017, l.r. 27/2016, l.r. 8/2018, l.r. 1/2019** secondo la speciale disciplina di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016 e dell'articolo 26 comma 6 della l.r. 8/2018, art. 22 comma 3 della L.R. n. 1/2019 i cui contratti sono stati prorogati da ultimo con deliberazione di G.C. n. 69/2019, in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione dei servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente.
- nel triennio 2020/2022 -anno 2020 - è previsto il **reclutamento tramite selezione pubblica per soli titoli riservata ai lavoratori utilizzati in ASU ai sensi del Dlgs. 280/1997 presso il Comune di Santo Stefano di Camastra, finalizzato alla copertura di n. 22 posti a tempo indeterminato e parziale**, di cui n. 2 posti a tempo indeterminato a 30 ore settimanali di cat. B, n. 01 posto a tempo indeterminato a 30 ore settimanali di cat. A, n. 7 posti a tempo indeterminato a 24 ore settimanali di cat. A, n. 8 posti a tempo indeterminato a 24 ore settimanali di cat. B, n. 4 posti a tempo indeterminato a 20 ore settimanali di cat. A del Comparto Funzioni Locali, di cui al Comparto Funzioni Locali, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014, mediante la procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 14 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 11 della L.R.n. 8/2017, il cui utilizzo è stato prorogato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 249/2019;
- nel triennio 2020/2022 -anno 2021 - è previsto il **reclutamento tramite selezione pubblica per soli titoli riservata ai lavoratori utilizzati in ASU ai sensi del Dlgs. 280/1997 presso il Comune di Santo Stefano di Camastra, finalizzato alla copertura di n. 02 posti a**

tempo indeterminato e parziale, di cui n. 01 posto a tempo indeterminato a 24 ore settimanali di cat. B e n. 01 posto a tempo indeterminato a 20 ore settimanali di cat. A di cui al Comparto Funzioni Locali, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014, mediante la procedura di stabilizzazione ai sensi dell'art. 20 comma 14 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 11 della L.R.n. 8/2017, il cui utilizzo è stato prorogato da ultimo con deliberazione di G.C. n. 249/2019;

- nel triennio 2020/2022 -anno 2020- è prevista, altresì, la trasformazione del rapporto di lavoro di n. 6 unità di personale in servizio presso il Comune con contratto a tempo indeterminato e parziale da 24 a 30 ore settimanali;

RAVVISATA la necessità di adottare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il periodo 2020-2022 garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese di personale e con il quadro normativo vigente;

RITENUTO, preliminarmente all'attivazione delle procedure di stabilizzazione del personale contrattista e ASU e alla trasformazione del rapporto di lavoro del personale già in servizio, rideterminare la dotazione organica come segue:

Categoria	Posti coperti			Assunzioni previste			Trasformazione rapporto di lavoro
	Full time	Part time	Impegno orario	Part time 30 ore	Part time 24 ore	Part time 20 ore	Part time 30 ore
D	7						
C	9	13	24 h				5
B	5	8	24 h	2	8		1
A	5	8	24h	1	11	5	
TOTALE	26	29		3	19	5	6

La tabella che segue sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure che l'amministrazione intende stabilizzare avviando le procedure nel 2020, ai sensi delle LL.RR. nn. 27/2016, 8/2018 e 1/2019:

Categoria	Profilo professionale	N. unità	Modalità di assunzione	Orario settimanale
A	OPERATORE	3	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 1 D.Lgs. n. 75/2017 - L.R. n. 1/2019 art. 22 comma 3	24 h

In applicazione e ai sensi dell'art.20 del D.Lgs n. 75/2017, dell'art.30 L. R. 20/01/2014, n. 5, dell'art. 3 della L.R. n.27/2016, dell'articolo 26 della l.r. 8/2018 e dell'art. 22 della L.R. n. 1/2019, la stabilizzazione tramite il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria per il personale precario avviene ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 e si utilizzano le risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016, così come certificate dall'ufficio ragioneria sulla scorta dei decreti regionali.

La tabella che segue sintetizza il numero, il profilo e le modalità di assunzione delle varie figure di personale LSU che l'amministrazione intende stabilizzare avviando le procedure nel 2020, mediante selezione riservata al personale in servizio presso il Comune, ai sensi dell'art 20 comma 14 del D.lgs. n. 75/2017 e art. 11 della L.R. n. 8/2017, in ragione delle esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati per i quali svolgono attività di supporto:

Categoria	Profilo professionale	N. unità	Modalità di assunzione	Orario settimanale
B	ESECUTORE	2	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	30h
B	ESECUTORE	7	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	24 h
A	OPERATORE	8	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	24h
A	OPERATORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	30h
A	OPERATORE	4	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	20h

Per le procedure di selezione interamente riservate, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., mentre è previamente attivata la procedura di cui all'art. 34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come disposto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017, giusta nota dell'ente prot n. 6592 del 26/06/2020 indirizzata al competente assessorato regionale lavoro.

DATO ATTO CHE:

- La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015.
- Le risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 per il comune di Santo Stefano di Camastra sono le seguenti:
 - ANNO 2015 € 653.368,00 (DDG n. 284 s.2/2015).
 - ANNO 2018 € 638.062,54 come da piano di riparto in ultimo rimodulato con DDG n. 375 del 12.12.2018) e quota complementare anno 2018, pari ad € 126.635,17 giusto decreto assessoriale n. 201 del 31.07.2018 per un totale di €. 764.697,71.
 - ANNO 2019 € 638.120,45 (DDG n. 525 del 10/12/2019) oltre contributo integrativo di € 24.451,50 (DDG n. 98 del 15/04/2020).
- ✓ il costo per la stabilizzazione di nn. 3 unità è quantificabile in € 48.308,40 e, pertanto, non si rende necessario ricorrere a ulteriori capacità assunzionali rispetto alle risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana poiché detta spesa è assicurata nell'ambito dei trasferimenti regionali;
- ✓ il costo attuale sostenuto per n. 64 dipendenti in servizio sia a tempo indeterminato sia a tempo determinato pari ad € 2.090.900,24;
- ✓ il costo annuale per la stabilizzazione di n. 24 unità ASU è pari ad € 394.391,04 di cui la Regione Sicilia ai sensi dell'art. 4, della L.R. 27/2016, trasferisce la somma annuale di € 171.048,00, per la durata di un quinquennio, ponendosi, pertanto a carico del bilancio comunale la sola somma di € 223.343,04;
- ✓ La spesa complessiva della dotazione organica come rideterminata pari ad € 2.314.243,28 non supera il limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00.

DATO ATTO che è in corso la predisposizione del bilancio di previsione 2020/2022;

DATO ATTO, inoltre, che in corso di approvazione il Piano Azioni Positive per il triennio 2020/2022;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001
- il D.lgs. 267/2000
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014
- la Legge 190/2014
- la legge 208/2015 e ss.mm.ii.
- la l.r. 27/2016
- la l.r. 8/2017
- la l.r. 8/2018
- la L.r. n. 1/2019
- il Dlgs 75/2017
-

SI PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE DELIBERI

1. **DI PRENDERE ATTO** delle superiori premesse qui integralmente richiamate.
2. **DI DARE ATTO** che per l'anno 2020 non vi sono eccedenze o esubero di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i., come risulta dalle dichiarazioni a firma dei responsabili di Area, agli atti del Comune;
3. **DI RIDETERMINARE**, preliminarmente alla programmazione del fabbisogno, la dotazione organica in misura pari a 88 come seguente prospetto:

Categoria	Posti coperti		Assunzioni previste	Assunzioni previste			Trasformazione rapporto di lavoro
	Full time	Part time		Impegno orario	Part time 30 ore	Part time 24 ore	Part time 20 ore
D	7						
C	9	13	24 h				5
B	5	8	24 h	2	8		1
A	5	8	24h	1	11	5	
TOTALE	26	29		3	19	5	6

APPROVARE, per le motivazioni in premessa richiamate, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2020/2022, come di seguito:

Anno 2020

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO SPECIALE TRANSITORIO (STABILIZZAZIONE) EX ART. 20 DEL D.LGS. 75/2017, L.R. 27/2016 E L.R. 8/2018, secondo la speciale disciplina di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017, dell'art. 3 della L.R. 27/2016, dell'articolo 26 comma 6 della l.r. 8/2018, art. 22 comma 3 L.R. n. 1/2019.

Tali procedure sono previste per n. 3 unità di personale con contratto di lavoro subordinato a tempo determinato e parziale ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014, i cui contratti sono stati prorogati da ultimo fino al 31.12.2020 con deliberazione di G.C. n. 69/2019, in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate

esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione dei servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente.

La tabella che segue sintetizza il numero, il profilo, l'impegno orario settimanale e le modalità di assunzione delle varie figure che l'ente intende stabilizzare avviando le procedure nel 2019 ai sensi della l.r. 27/2016 e 8/2018:

Categoria	Profilo professionale	N. unità	Modalità di assunzione	Orario settimanale
A	OPERATORE	3	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 1 D.Lgs. n. 75/2017 - L.R. n. 1/2019 art. 22 comma 3	24 h

Data la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., mentre è previamente attivata la procedura di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come disposto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017, giusta nota dell'ente prot n. 6592 del 26/06/2020, indirizzata al competente assessorato regionale lavoro.

In applicazione e ai sensi dell'art. 20 del D. Lgs n. 75/2017, dell'art.30 L. R. 20/01/2014, n. 5 e dell'art. 3 della L.R. n.27/2016, dell'articolo 26 della l.r. 8/2018 e art. 22 della L.R. n. 1/2019 la stabilizzazione tramite il piano di reclutamento speciale previsto in via transitoria per il personale precario avviene ai sensi dell'art. 20 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017.

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO TRAMITE SELEZIONE PUBBLICA PER SOLI TITOLI RISERVATA AI LAVORATORI UTILIZZATI IN ASU PRESSO IL COMUNE, ai sensi dell'art 20 comma 14 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 11 della L.R. n. 8/2017.

Tali procedure sono previste, per n. 22 unità per l'anno 2020 di personale utilizzato in ASU, presso il Comune, ai sensi del D.lgs. n. 280/97, il cui utilizzo è stato prorogato con deliberazione di G.C. n.249 del 31.12.2019 fino al 31.12.2020, per la copertura di n. 22 posti a tempo indeterminato e parziale, ricompresi nell'elenco di cui al comma 1 dell'art. 30 della L.R. 5/2014, in ragione del permanere del fabbisogno organizzativo e delle comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati in quanto i lavoratori a tempo determinato contribuiscono all'erogazione dei servizi indispensabili che consentono di assicurare l'ordinario svolgimento delle attività e delle funzioni proprie dell'Ente.

La tabella che segue sintetizza il numero, il profilo, l'impegno orario settimanale e le modalità di assunzione delle varie figure che l'ente intende stabilizzare:

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE	N. UNITA'	MODALITA' DI ASSUNZIONE	ANNO	ORARIO SETTIMANALE
B	ESECUTORE	2	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	30 h
B	ESECUTORI	7	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	24 h
A	OPERATORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	30 h
A	OPERATORE	8	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	24 h
A	OPERATORE	4	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	2020	20 h

Data la natura della selezione interamente riservata, non si procede al previo esperimento delle procedure di mobilità previste dall'art. 30 del decreto legislativo 165/2001 s.m.i., mentre è previamente attivata la procedura di cui all'art.34 bis del D.lgs. n. 165/2001, così come disposto dalla Circolare della Funzione Pubblica n. 3/2017, giusta nota dell'ente prot n.

6592 del 26.6.2020, indirizzata al competente assessorato regionale lavoro.

TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO E PARZIALE

Categoria	Posto coperto	Part time	Incremento orario	Totale impegno ore settimanale
C	5	24 h	6	30
B	1	24 h	6	30

Anno 2021

PROCEDURE DI RECLUTAMENTO TRAMITE SELEZIONE PUBBLICA PER TITOLI ED ESAMI RISERVATA AI LAVORATORI UTILIZZATI IN ASU PRESSO IL COMUNE, ai sensi dell'art 20 comma 14 del D.Lgs. n. 75/2017 e art. 11 della L.R. n. 8/2017.

Categoria	Profilo professionale	N. unità	Modalità di assunzione	Orario settimanale
B	ESECUTORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	24 h
A	OPERATORE	1	PROCEDURE STABILIZZAZIONE Art. 20 comma 14 D-lgs. n. 75/2017 – art. 11 L.R. 8/2017	20h

Anno 2022

NESSUNA ASSUNZIONE

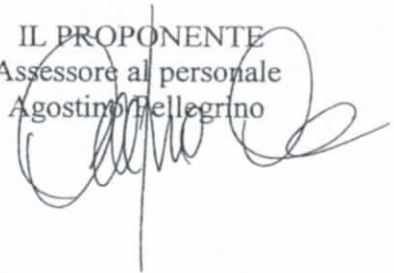
4. DARE ATTO CHE:

- ✓ La Regione garantisce la copertura del fabbisogno finanziario degli enti utilizzatori per l'onere relativo al personale a tempo determinato prorogato ai sensi del comma 9, nei limiti della spesa complessivamente sostenuta dall'ente nell'anno 2015 e con riferimento al numero di ore oggetto dei rapporti di lavoro a tempo determinato in corso al 31 dicembre 2015.
- ✓ Le risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 per il Comune di Santo Stefano di Camastra sono le seguenti:
 - ANNO 2015 € 653.368,00 (DDG n. 284 s.2/2015).
 - ANNO 2018 € 638.062,54 come da piano di riparto in ultimo rimodulato con DDG n. 375 del 12.12.2018) e quota complementare anno 2018, pari ad € 126.635,17 giusto decreto assessoriale n. 201 del 31.07.2018 per un totale di €. 764.697,71.
 - ANNO 2019 € 638.120,45 (DDG n. 525 del 10/12/2019) oltre contributo integrativo di € 24.451,50 (DDG n. 98 del 15/04/2020).
- ✓ il costo per la stabilizzazione di nn. 3 unità è quantificabile in € 48.308,40 e, pertanto, non si rende necessario ricorrere a ulteriori capacità assunzionali rispetto alle risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana.
- ✓ il costo attuale sostenuto per n. 64 dipendenti in servizio pari ad €. 2.090.900,24 non è in concreto superiore al limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad €. 2.485.970,00.
- ✓ il costo annuale per la stabilizzazione di n. 24 unità ASU è pari ad € 394.391,04 di cui la Regione Sicilia ai sensi dell'art. 4, della L.R. 27/2016, trasferisce la somma annuale di €

- 171.048,00, per la durata di un quinquennio, ponendosi, pertanto a carico del bilancio comunale la sola somma di € 223.343,04;
- ✓ La spesa complessiva della dotazione organica come rideterminata pari ad € 2.314.243,28 non supera il limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00.
 - 5. **DATO ATTO** che è in corso la predisposizione del bilancio di previsione 2020/2022;
 - 6. **DATO ATTO**, inoltre, che in corso di approvazione il Piano Azioni Positive per il triennio 2020/2022;
 - 7. **DARE ATTO CHE:**
 - ✓ La Regione, ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 27/2016, garantisce un contributo annuo di € 171.048,00 per la durata di cinque anni pari al sussidio annuo percepito dai lavoratori socialmente utili.
 - ✓ il costo per la stabilizzazione di nn. 24 unità è quantificabile in 394.394,33 di cui la Regione erogherà la somma annuale di € 171.048,00 per la durata di cinque anni, che la quota parte annuale posta a carico del bilancio comunale è di € 223.343,04 per la durata di cinque anni e allo scadere del quinquennio il costo complessivo della stabilizzazione è a carico del bilancio comunale;
 - ✓ il costo annuo per la stabilizzazione delle 24 unità di personale ASU, l'incremento orario di n. 6 unità, già contrattualizzate, da 24 ore settimanali a 30 ore settimanali oltre alla stabilizzazione delle 3 unità di personale a tempo determinato e parziale, come risultante dall'allegato A, a firma del Responsabile dell'area economico finanziaria, aggiunto al costo del personale in servizio è pari a complessivi € 2.314.243,28 non contribuisce al superamento del limite di spesa della media del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00;
 - ✓ a decorrere dal 2019 con effetti prodotti nell'anno 2020 e fino a 2025 sono previste cessazioni dal servizio ai sensi della normativa vigente con un risparmio di spesa di € 687.495,56, come si evince dall'allegato prospetto a firma del responsabile dell'area amministrativa contabile, che consentirà, ad invarianza di entrate, il raggiungimento entro il 2025 del 30,65% inferiore del valore soglia del 31,2% previsto per questo Comune ai sensi del decreto 17.3.2020;
 - ✓ per effetto delle previste cessazioni, allo scadere del quinquennio il Comune è in grado di sostenere a regime la spesa derivante dalla presente programmazione relativa alla stabilizzazione del personale ASU;
 - 8. **DI DEMANDARE** al Responsabile dell'Area Economico Finanziaria l'adozione degli atti consequenziali, previa attestazione del rispetto degli obblighi e limiti finanziari da parte dell'ufficio ragioneria.
DI DARE ATTO che allo stato attuale i vincoli di cui in precedenza saranno rispettati per l'anno 2020;
 - 9. **DI DARE ATTO** che la copertura finanziaria per la stabilizzazione del personale di cui alla L.R. n. 16/06, di cui all'articolo 26 della l.r. 8/18 è assicurata per l'esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell'articolo 6 e al comma 7 dell'articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito ai sensi del comma 21 dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previsti per l'esercizio finanziario 2018.
 - 10. **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dalla stabilizzazione del personale utilizzato in ASU di cui alla presente programmazione del fabbisogno per un quinquennio trova copertura finanziaria sul fondo regionale di cui all'art. 4 della L.R. n. 27/2016 mentre per la restante parte sul bilancio di previsione in corso di predisposizione;
 - 11. **DI TRASMETTERE** la proposta di deliberazione al Revisore Unico dei conti per il parere di competenza;

12. **DI INSERIRE** la programmazione di cui al presente provvedimento nel DUP;
13. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. e alla RSU.
14. **DI TRASMETTERE** la deliberazione approvativa della presente proposta al Ministero dell'Economia e finanze (MEF) ed al Dipartimento della Funzione Pubblica (DFP) ai sensi di quanto disposto dall'art. 3, comma 69 della legge 24 dicembre 2003, n. 350, anche per il tramite del sistema informatizzato SI.CO., secondo quanto previsto dall'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 e confermato dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle Amministrazioni pubbliche" emanate con il recente Decreto Interministeriale del 8 maggio 2018;
15. **DI TRASMETTERE** istanza al competente Assessorato Regionale del Lavoro – Politiche per il precariato, per l'erogazione del contributo per 5 anni di cui all'art. 4, comma 2 della legge regionale nr.27/2016, per la stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato e parziale dei n. 22 lavoratori utilizzati in ASU presso il Comune, inseriti nell'elenco di cui all'articolo 30, comma 1, della legge 28 gennaio 2014, n. 5;
16. **DI TRASMETTERE** la deliberazione approvativa della presente proposta all'Assessorato Regionale competente;
17. **DI DARE ATTO** che l'assunzione è subordinata all'approvazione del Piano Azioni Positive 2020/2022 e, ai sensi dell'art. 9 comma 1 quinquies del D.L. 24.6.2016 n. 113 e s.m.i., all'approvazione del bilancio di previsione per il corrente anno e al rendiconto 2019 e alla loro trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazione Pubblica;
18. **DI DARE ATTO** che il presente Piano triennale delle assunzioni è suscettibile di ulteriori modifiche ed integrazioni, sulla base di sopravvenute esigenze organizzative, normative e indicazioni operative da parte della Regione.

IL PROPONENTE
Assessore al personale
Agostino Pellegrino





COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

PARERI PREVENTIVI

ai sensi dell'art.53 della Legge 8 Giugno 1990, n° 142 recepito dalla L.R. 11 Dicembre 1991, n°48 e s.m.i. e attestazione della copertura finanziaria

SULLA PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N° 56 DEL 20/11/2020.

OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022 e piano assunzionale 2020 – ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs. 165/2001,

Il sottoscritto Mazzeo Pietro, Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, esprime parere **FAVOREVOLE**, in ordine alla regolarità tecnica e alla correttezza amministrativa e attesta, ai sensi dell'art. 183 comma 8 del D.Lgs n° 267/2000, la compatibilità con i relativi stanziamenti di cassa e con le regole del patto di stabilità interno.

Data, 20/11/2020



Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo

Il sottoscritto Mazzeo Pietro, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, ai sensi del regolamento comunale sui controlli interni, **ATTESTA**, che l'approvazione del presente provvedimento, **comporta** riflessi diretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
Per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere **FAVOREVOLE**.

Data, 20/11/2020



Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo



COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Oggetto: Attestazione finanziaria

Il sottoscritto Mazzeo Pietro, Responsabile dell'area economico finanziaria, sulla base delle scritture contabili dell'ente

A T T E S T A C H E

- che l'ente ha rispettato gli obiettivi imposti dalla normativa sul pareggio di bilancio per l'anno 2019;
- il rispetto di tali obiettivi è previsto anche per l'anno 2020;
- la spesa di personale di cui al programma triennale 2020/2022 pari ad € 2.314.243,28 risulta inferiore alla media del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00;
- questo Ente non rientra nel campo di applicazione dell'art. 244 del D. Lgs. n. 267/2000 (enti dissestati) né dell'art. 242 del medesimo decreto (enti strutturalmente deficitari);
- l'ente ha rispettato per l'intero quinquennio 2012/2016 i vincoli di finanza pubblica ai sensi e per gli effetti dell'articolo 20 comma 4 del DLgs 75/2017.
- l'Ente rispetta l'obbligo di certificazione dei crediti sulla piattaforma telematica;
- il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti risulta superiori al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 del DPCM 17 marzo 2020 di cui all'art. 6;
- per la stabilizzazione di n. 3 unità di personale a T.D. di cui alla L.R. n. 85/95 (oggi L.R. n. 16/2006), con contratto a tempo indeterminato e parziale a 24 ore settimanali, il cui costo è quantificabile in € 48.308,40, si utilizzano le risorse appositamente individuate con legge dalla regione siciliana ex art. 3, comma 2 della L.R. 27/2016 ed ex articolo 26 comma 5 della L.R. 8/2018 ad oggi stabilite in € 638.120,45 oltre il contributo integrativo di € 24.451,50;
- per la stabilizzazione di n. 24 unità di personale ASU in servizio presso il Comune con il seguente impegno orario:
 - n. 5 di cat. A con un impegno di 20 ore settimanali
 - n. 1 di cat. A con un impegno di 30 ore settimanali;
 - n. 8 di cat. A con un impegno di 24 ore settimanali;
 - n. 2 di cat. B con un impegno di 30 ore settimanali;
 - n. 8 di cat. B con un impegno di 24 ore settimanali;
 con contratto a tempo indeterminato e parziale con un costo annuale di € 394.391,04 di cui la Regione Sicilia ai sensi ex art. 4, della L.R. 27/2016 trasferisce la somma annuale di € 171.048,00, per la durata di un quinquennio, con onere annuo a carico del bilancio comunale di € 223.343,04;
- la stabilizzazione delle nn. 24 unità ASU e delle 3 unità di personale a T.D. e parziale garantisce l'obbligo di contenimento della spesa per il personale rientrando nel tetto della spesa media del triennio 2011/2013;
- il costo attuale sostenuto dal Comune per i dipendenti in servizio (n. 64) pari ad € 2.090.900,24, comprensivo del costo delle tre unità di personale a tempo determinato e part-time, oggetto di stabilizzazione pari ad € 48.308,40, con onere a carico della Regione, ed € 223.343,04 per la stabilizzazione di n. 24 unità di personale ASU, di cui al programma triennale 2020/2022, per un totale di € 2.314.243,28 non è superiore alla spesa media del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00.

- Il bilancio preventivo e il conto consuntivo saranno entro i 30 giorni successivi alla loro approvazione, trasmessi alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche.

S.Stefano di Camastra, 20.11.2020

IL Responsabile dell'Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo



A handwritten signature in black ink, appearing to be "Pietro Mazzeo", written over the typed name.



COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PROSPETTO RISPARMI PREVISTI PER PENSIONAMENTI AL 2025 E RAGGIUNGIMENTO DELLA PERCENTUALE DEL 31,20% AI SENSI DELL'ART. 6 TABELLA 3 DECRETO 17/03/2020.

Spesa totale del personale anno 2019	2.231.364,12
Spese personale rimborsato da altri enti	
- rimborso ARO € 21.060,16	
- rimborso altri Comuni per il personale in convenzione € 78.245,39	
- incentivi porto turistico € 41.158,33	
Totale	140.463,88
Totale anno 2019	2.090.900,24

Risparmi pensionamenti anno 2019	155.666,62
Risparmi pensionamenti anno 2020	83.309,00
Risparmi pensionamenti anno 2021	25.374,85
Risparmi integrazione oraria anno 2021	117.895,68
Risparmi pensionamenti anno 2022	224.825,30
Risparmi pensionamenti anno 2023	49.440,88
Risparmi pensionamenti anno 2024	<u>30.983,23</u>
Totale Risparmi	687.495,56

Assunzione di 24 unità di personale ASU:			
n. 5 di cat. A	a 20 ore settimanali	costo	€ 67.095,00
n. 8 di cat. A	a 24 ore settimanali	costo	€ 128.822,40
n. 1 di cat. A	a 30 ore settimanali	costo	€ 20.128,49
n. 2 di cat. B	a 30 ore settimanali	costo	€ 42.463,92
n. 8 di cat. B	a 24 ore settimanali	costo	€ 135.884,53
Totale incremento costo del personale			€ 394.391,04

**Totale incremento per la trasformazione
Del contratto di lavoro di n. 6 Dipendenti di cat. C1
Da 24 ore settimanali a 30 ore settimanali** € 28.530,48

Totale contributo regionale ^{annuo} per il personale ASU - 171.048,00

Totale costo del personale presunto al 2025 1.655.278,20

Totale media delle entrate correnti 5.401.132,31

**Percentuale presunta della spese di personale su entrate correnti
Nell'anno 2025** 30.65%

Percentuale soglia massima prevista dal decreto del 17.03.2020. 31,20%

S. Stefano di Camastra 20/11/2020



Il Responsabile dell'Area E. Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo



COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Elenco soggetti ASU

1. ACCIDENTI ORAZIO GIUSEPPE
2. ATTINELLO ANTONINO
3. AZZOLINA MARIA
4. BOSCIA ROBERTO
5. CERNIGLIA STEFANO
6. CUPANI SEBASTIANO
7. DE CARO BARBARA
8. DI BLANCA STEFANA
9. DI BUONO ROSETTA ROSARIA
10. FASCETTO SIVILLO FRANCESCO
11. GANGITANO ANNA
12. GIANGARDELLA CALOGERO
13. LA ROSA ANTONINO
14. LO MENZO MARIA
15. MERLO CALOGERO
16. MICALI ROSA
17. NIGRELLI SANTO
18. PARTENOPE GIUSEPPE
19. RE SALVATORE
20. RIBAUDO MARIA GRAZIA
21. SARLO TOMMASO FABIO
22. SCAVONE GIOVANNI
23. TESTA GIUSEPPA
24. TUDISCA DOMENICA



Capo Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Mazzeo



COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Elenco personale con contratto a tempo determinato e parziale

Categoria "A"

Lo Presti Francesco
Manfre' Nunzia
Sammataro Agostino



Capo Area Economico Finanziaria
Rag. Pietro Marzè

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

IL PRESIDENTE
F.to: Re

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to: Pellegrino

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to: Testagrossa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione è copia conforme all'originale ed è pubblicata all'Albo Pretorio il 11/12/2020

Li, 11/12/2020



IL SEGRETARIO GENERALE
Dissa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 16 della L.R. 3/12/1991 n.44;
- è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Li, 11/12/2020



IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ come previsto dall'art.11 L.R n.44/91, giusta attestazione del messo comunale;

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Anna A. Testagrossa