



COMUNE DI CALASCIBETTA

(Libero Consorzio Comunale di Enna)

Deliberazione della Giunta Municipale

COPIA

ADUNANZA DEL 15/11/2022

VERBALE N. 147

Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 – Modifica delibera di G.M. n. 55 del 11/05/2022

L'anno duemilaventidue il giorno quindici del mese di novembre alle ore 13:00 e segg., nella Sala delle Adunanze del Comune si è riunita la Giunta Municipale nelle persone dei Signori:

		P.	A.
SINDACO	Capizzi Piero Antonio Santi	X	
VICE SINDACO/ASSESSORE	Dibilio Francesco	X	
ASSESSORE	Speciale Maria Rita	X	
ASSESSORE	Colina Mario Barbarino	X	
ASSESSORE	Di Stefano Stefania	X	

Con la partecipazione del **Segretario Comunale**, dott.ssa Annalisa Castrogiovanni.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione allegata al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale avente per oggetto: "Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 – Modifica delibera di G.M. n. 55 del 11/05/2022" munita dei pareri resi ai sensi dell'art.53 della legge 8 giugno 1990 n.142, come recepita dalla L.R. 48/91 e da ultimo modificato dall'art.12 della L.R.30/2000;

Ritenuta detta proposta meritevole di approvazione per le motivazioni espresse nella stessa;

Visto l'O.EE.LL. vigente in Sicilia;

Con voti unanimi espressi nelle forme di legge;

D E L I B E R A

1) **Approvare** integralmente la proposta di deliberazione n. 146 R.G. del 09/11/2022, avente per oggetto: "Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 – Modifica delibera di G.M. n. 55 del 11/05/2022", allegata alla presente per costituirne parte integrante e sostanziale che qui si intende integralmente riportata e trascritta e di cui ne costituisce unico ed intero atto.

2) Con successiva e separata votazione palese ed esito unanime, dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo

Proposta n. 516 /Area Economico Finanziaria tributi e personale del 09/11/2022
Registro Generale n. 146 del 09-11-2022

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024- MODIFICA DELIBERA DI G.M. N. 55 DEL 11/05/2022.

IL SINDACO

Premesso che:

- con Delibera di Consiglio Comunale n. 25 in data 07/06/2022, è stato approvato il DUP 2022/2024;
- con Delibera di Consiglio Comunale n. 26 del 07/06/2022 è stato approvato il Bilancio di previsione 2022/2024;

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

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro

dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

Visto, inoltre, l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

- “1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.
2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.
3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.
4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.
5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che “(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo”;

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482:

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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;

Richiamato, inoltre, l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budgetassunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 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. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al

valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: *"Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni"*, pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente

necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali 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, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Visto, inoltre, l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: *"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";*

Richiamato, inoltre, il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;

- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;

Atteso che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 e acquisita agli atti d'ufficio, con le suddette note, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Vista la Delibera di G.M. n. 163 del 30/12/2021, ad oggetto *"Ricognizione eccedenza o esubero di personale, ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. – Triennio 2022-2024"*;

Richiamata la Delibera di G.M. n. 39 del 14/04/2021, ad oggetto *"Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2021-2023"*;

Richiamata la Delibera di G.M. n. 55 del 11/05/2022, ad oggetto: *"Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024"*;

Ravvisata la necessità di modificare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2022/2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale;

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Considerato che la spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17 marzo 2020, ammonta ad €. 1.347.332,92(**Spesa potenziale massima (A)**);

Considerato che per l'attuazione del Piano Triennale delle assunzioni 2022-2024 l'Ente deve programmare una spesa complessiva così determinata:

Personale a tempo indeterminato in servizio	€.	1.275.811,18 (comprese cessazioni nell'anno)
Personale a tempo determinato	€.	41.600,00 (convenzione e comando con altri Enti)
Facoltà assunzionali utilizzabili a legislazione vigente	€.	29.474,42

Spesa TOTALE (B) €.

1.346.885,60

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del Piano triennale delle assunzioni 2022/2024 è inferiore alla spesa potenziale massima (A);

Dato atto che dal calcolo dei resti assunzionali effettuato ai sensi di quanto previsto dal DM 17 marzo 2020, considerando le cessazioni fino all'anno 2019, l'Ente dispone di una capacità assunzionale pari ad €. 93.094,40 (allegato A);

Dato atto che ai sensi del DM 17 marzo 2020 il Comune registra i seguenti dati con riferimento all'anno 2020:

Entrate correnti 2018	€.	3.827.463,00
Entrate correnti 2019	€.	4.055.471,57
Entrate correnti 2020	€.	4.100.236,41

€.	11.983.170,98	Totale Entrate nel Triennio
€.	3.994.390,33	Media Entrate nel Triennio
€.	130.850,00	FCDE iscritto nel Bilancio di Previsione 2020

€.	3.863.540,33	Media del triennio al netto del FCDE 2020
€.	1.062.473,58	limite del 27,2% (tabella 2 DM Assunzioni popolazione fra 3.000 e 4.999 abitanti)

Impegni personale 2020	€.	1.306.619,15
Media del Triennio al netto del FCDE	€.	3.863.540,33

33,81% Percentuale su media del triennio

Considerato che l'Ente si trova al di sopra del valore soglia stabilito dal citato DM Assunzioni del 27/03/2020, e dato atto che rispetto agli anni precedenti (*percentuale su media del triennio anno 2021 pari a 34,52%*), l'Ente ha intrapreso una riduzione delle spese del personale riducendo al minimo il turn over, dando anche atto che i valori presi in considerazione secondo i parametri ministeriali sono riferiti al 2018 e che negli anni dal 2019 al 2025 sono già avvenute (e altre ne avverranno) numerose cessazioni del rapporto di lavoro per pensionamento, come si evince dalla dotazione organica di cui all'allegato B che segna un trend in crescita dei posti vacanti;

Dato atto:

- che nell'anno 2022 cesserà dal servizio n. 1 dipendente appartenente alle categorie protette e che occorre procedere al reintegro della quota d'obbligo;

- che n. 1 unità di categoria B ha manifestato l'esigenza di trasferirsi mediante mobilità volontaria presso altro Ente, con decurtazione del trasferimento regionale di cui all'art. 30, comma 7 della L.R. 7/2014;
- che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per l'anno 2019/2021 di cui alla delibera di G.M. n. 26 del 14/03/2019, così come modificata dalla delibera di G.M. n. 75/2019 prevedeva l'assunzione di n. 5 categorie D1 di cui una mediante progressione verticale e che tale procedura è stata sospesa per effetto dell'entrata in vigore del c.d. DM Assunzioni;
- che le numerose cessazioni hanno reso l'Ente privo di categorie D e che pertanto, nei limiti previsti dalla normativa vigente, è intenzione dell'Amministrazione di procedere all'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo amministrativo di categoria D1, ad esecuzione di quanto previsto dalla delibera di G.M. n. 75 del 12/08/2019, attingendo alle categorie protette, al fine di mantenere la quota d'obbligo;
- che per il tramite del Distretto Socio-sanitario di Enna è stata avviata la procedura per la richiesta di contributo da parte del Ministero dell'Interno di n. 1 Assistente Sociale e che, sempre in esecuzione di quanto previsto dalla citata delibera di G.M. n. 75/2019 l'Ente, non appena ricevuto l'esito dell'assegnazione del contributo, si dovrà procedere all'assunzione di n. 1 assistente sociale di categoria D1, considerato che il contributo concesso dal Ministero, finalizzato all'assunzione del l'Assistente Sociale, è da decurtare dal limite complessivo della spesa del personale e che attualmente la spesa viene sostenuta dall'Ente, mediante l'istituto del Comando, per cui non si determinerebbe incremento di spesa, quanto piuttosto una sua contrazione;
- che è stata segnalata dal Dirigente dell'Area Tecnica una situazione di criticità presso il Cimitero Comunale dovuta alla quiescenza di n. 1 unità di personale di categoria B che occorre sostituire, per cui occorre effettuare l'assunzione di n. 1 Categoria B1 part time al 66,67%;
- che è intenzione dell'Ente, considerato che si procederà ad un'assunzione con accesso dall'esterno, al fine di qualificare le professionalità acquisite dal personale in servizio, di effettuare n. 1 progressione verticale dalla categoria B alla Categoria C - P.T. 83,33%;
- che si rende necessario procedere all'assunzione a tempo determinato e parziale, 83,33%, di un Funzionario Tecnico, cat. "D" la cui spesa è eterofinanziata dal Ministero dell'Interno in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, riservata ai comuni sotto i 5000 abitanti attuatori dei progetti previsti dal PNRR;

Rilevato che la spesa di cui al piano occupazionale allegato al presente atto (Allegato C) ha la seguente ripercussione sul bilancio dell'Ente:

Spesa personale cessato:

- | | |
|-----------------------------------|----------------------------------|
| - N. 1 categoria C3 | € 28.714,11 |
| - N. 1 mobilità in uscita cat. B1 | € 16.122,74 (cat. B P.T. 66,66%) |

Economia di spesa	€ 44.836,85 (A)
--------------------------	------------------------

Maggiori/Minori Entrate:

- | | |
|--------------------|-----------------------------------------------------------|
| - Maggiore entrata | € 20.000,00 (contributo Ministero assistente sociale) |
| - Maggiore entrata | € 39.632,54 (contributo Ministero Fondi PNRR) |
| - Minore entrata | € 15.068,24 (trasferimento regionale cat. B1 L.R. 7/2014) |

Saldo maggiori/Minori Entrate	€ 44.564,30 (B)
--------------------------------------	------------------------

Maggiori spese da sostenere:

- Spesa assunzione Cat. D1 anno 2022	€ 29.687,31 (D1 Istr. Dir. Amm. Categoria Protetta)
- Spesa assunzione Ass. Sociale	€ 29.687,31
- Spesa Funzionario Tecnico cat. D	€ 39.632,54
- Spesa assunzione B1 Necroforo P.T. 66,67%	€ 16.122,74
- N. 1 progressione verticale da B1 a C1P.T. 83,33%	€ 22.736,29

Totale Maggiori Spese	€ 137.866,19 (C)
------------------------------	-------------------------

Spese già sostenute da detrarre alle maggiori Spese

- Spesa già sostenuta per Ass. Soc. in comando	€ 35.593,00 (attualmente in servizio in comando Cat. D4)
- Spesa già sostenuta per Categoria B1 (Prog. Vert.)	€ 20.154,64

Spese già sostenute da detrarre	€ 55.747,64 (D)
----------------------------------------	------------------------

Calcolo maggiori spese effettive

- Maggiori Spese (C)	€ 137.866,19
- Spese già sostenute (D)	€ 55.747,64

Totale spese effettive da sostenere	€ 82.118,55 (E)
--------------------------------------------	------------------------

Riepilogo:

Minori Spese (A)	€ 44.836,85
+ Maggiori/Minori Entrate (B)	€ 44.564,30
- Maggiori spese effettive da sostenere (E)	€ 82.118,55

Saldo piano occupazionale 2022, <u>economia</u> di € 7.282,60

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";

Visto il parere rilasciato in data 06/05/2022, Verbale n. 7/2022, assunto al Prot. generale dell'Ente al n. 4984 del 09/05/2022, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

Ritenuto di approvare la dotazione organica dell'Ente (allegato B);

Ritenuto modificare il piano occupazionale 2022-2024 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'Ente, che si riporta all'allegato C) alla presente deliberazione;

Dato atto pertanto che l'assunzione per n. 1 Assistente Sociale, prevista nella delibera di G.M. n. 147/2021, Rideterminazione Dotazione Organica, è da intendersi rinviata all'anno 2022 la cui spesa è esclusa dal limite della spesa di personale, ai sensi di quanto previsto nella legge di Bilancio 2021 (Legge n. 178/2020) e per il quale è stato stanziato un Fondo Nazionale annuo di 180 milioni di Euro proprio per l'assunzione e la stabilizzazione di detto personale, al quale l'Ente intende attingere e al quale procederà il distretto sanitario di Enna per conto dei Comuni aderenti;

Dato atto, inoltre, che l'assunzione di n. 1 Funzionario Tecnico, cat. "D" a tempo determinato e parziale, 83,33%, la cui spesa è eterofinanziata dal Ministero dell'Interno in collaborazione con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, riservata ai comuni sotto i 5000 abitanti attuatori dei progetti previsti dal PNRR è esclusa dal limite della spesa di personale, ai sensi di quanto previsto dalla normativa vigente in materia;

Rilevato che i numerosi pensionamenti che si sono succeduti negli ultimi anni hanno spinto il personale in servizio a tempo parziale a dover affrontare un notevole carico di lavoro e ad assumersi responsabilità che fino a qualche anno fa erano delegate al personale in servizio a tempo pieno;

Dato atto che:

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022-2024 *non si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente *non ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;

Dato atto, infine,

- che con Delibera di G.M. n. 151 in data 23/12/2021, ai sensi di legge e tuttora vigente, è stato approvato il Piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2023/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

PROPONE ALLA G.M. DI DELIBERARE

1. Di modificare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il **Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale per il periodo 2022-2024** quale parte integrante e sostanziale.
2. Di quantificare la capacità assunzionale residua fino all'anno 2019, pari ad €. 93.094,40, come da **Allegato A** che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **Dotazione Organica** dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione(**Allegato B**)
4. Di modificare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **Piano occupazionale per il triennio 2022-2023-2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 (**Allegato C**);
5. Di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.
6. Di dare atto, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale.
7. Di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
8. Di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
9. Di trasmettere copia della presente deliberazione alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U aziendale.

10. Di pubblicare il presente Piano sul sito istituzionale dell'Ente nell'apposita sezione Amministrazione trasparente.



In ordine alla sopra definita proposta, vengono espressi i seguenti pareri:

Parere di regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90 come recepito dal comma 1° lett. i) dell'art.1 della L. R. 11/12/1991n.48 novellato dall'art. 12 della L.R. n.30 del 31/23/12/2000, in ordine alla regolarità tecnica si esprime

Parere favorevole Li 09/11/2022

Il Responsabile dell'Area Economico
Finanziaria, Tributi e Personale

Parere di regolarità contabile del Responsabile del Servizi Economico - Finanziario

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/90 come recepito dal comma 1° lett. i) dell'art.1 della L. R. 11/12/1991n.48 novellato dall'art. 12 della L. R. n.30 del 31/23/12/2000, in ordine alla regolarità contabile si esprime

Parere favorevole Li 09/11/2022

Il Responsabile dell'Area Economico
Finanziaria, Tributi e Personale

Comune di Calascibetta
(Libero Consorzio dei Comuni di Enna)
 SERVIZIO PERSONALE

DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 09/11/2022

Cat.	Posti coperti alla data del 05/04/2021		Posti da coprire per effetto del presente piano		Posti vacanti		Costo complessivo dei posti coperti e da coprire
	FT	PT	FT	PT	FT	PT	
D3	1						€ 34.135,05
D	2	1	2	0	1	1	€ 188.018,63
C5	1						€ 30.717,00
C3	1						€ 28.714,11
C2	2						€ 55.870,96
C		11	1		1	2	€ 350.141,05
B7	2						€ 55.760,88
B5	1						€ 26.380,48
B3	2						€ 51.135,46
B2		2					€ 49.177,46
B1		15		1			€ 314.410,44
TOTALE	12	29	3	1	2	3	€ 1.184.461,52

Si attesta che il totale della spesa del personale, compreso il personale cessato è inferiore alla spesa del personale della media del triennio 2011/2013.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Angelo Di Dio



Allegato C) alla deliberazione G.C. n. in data

in data

COSTO COMPLESSIVO

- N. 1 categoria C3
- N. 1 mobilità in uscita cat. B1

€ 16.122,74

Economia di spesa

- Maggiore entrata
- Maggiore entrata
- Minore entrata

€ 20.000,00 (contributo Ministero assistente sociale)

€. 39.632,54 (Contributo Ministero Fondi PNRR)

€. 15.068,24 (trasferimento regionale cat. B1 L.R. 7/2014)

€ 44.564,19 (B)

Saldo maggiori/Minori Entrate

Maggiori spese da sostenere:

- Spesa assunzione Cat. D1 anno 2022	€ 29.687,31 (D1 Istr. Dir. Amm. Categoria Protetta)
- Spesa assunzione Ass. Sociale	€ 29.687,31
- Spesa Funzionario Tecnico cat. D	€ 39.632,54
- Spesa assunzione B1 Necroforo P.T. 66,67%	€ 16.122,74
- N. 1 progressione verticale da B1 a C1 P.T. 83,33%	€ 22.736,29

Totale Maggiori Spese

€ 137.866,19 (C)

Spese già sostenute da detrarre alle maggiori Spese

- Spesa già sostenuta per Ass. Soc. in comando € 35.593,00 (attualmente in servizio in comando Cat. D4)
- Spesa già sostenuta per Categoria B1 (Prog. Vert.) € 20.154,64

Spese già sostenute da detrarre

€ 55.747,64 (D)

Calcolo maggiori spese effettive

- Maggiori Spese (C)	€ 137.866,19
- Spese già sostenute (D)	€ 55.747,64

Totale spese effettive da sostenere

€ 82.118,55 (E)

Riepilogo:

Minori Spese (A)	€ 44.836,85
+ Maggiori/Minori Entrate (B)	€ 44.564,30
- Maggiori spese effettive da sostenere (E)	€ 82.118,551

Saldo piano occupazionale 2022, economia di € 7.282,60

[illegible][illegible]

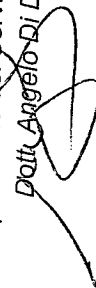
ANNO 2024

Cat.	Profilo professionale da coprire	Servizio	PT/FT	Modalità di reclutamento ¹					Tempi di attivazione procedura
				Concorso pubblico	Selezione Centro impiego	Legge n. 68/1999	Progressione di carriera	Stabil.	
	Nessuna assunzione								
COSTO COMPLESSIVO									

¹ Fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria ed obbligatoria di cui agli articoli 30 e 34-bis del d.Lgs. n. 165/2001.

Il Responsabile del Servizio Finanziario

Dott. Angelo Di Dio



PEC

Tipo E-mail

da

A

Oggetto

PEC

-- < studiocarlosgro@pec.it >

< protocollo@pec.comune.calascibetta.en.it >

INVIO PARERE REVISORE DEI CONTI SU MODIFICA PIANO TRIENNALE FABBISOGNO
PERSONALE 2022-2024

Venerdì 11-11-2022 11:17:16

Allegati:

Parere variazione piano triennale fabbisogno personale.pdf.p7m

Dati Tecnici:

message.eml sostitutiva.xml testo_email.html Daticert.xml

COMUNE DI CALASCIBETTA
11 NOV. 2022
Prot. 13170

COMUNE DI CALASCIBETTA

Libero Consorzio Comunale di ENNA

ORGANO DI REVISIONE

Parere n. 19 del 11.11.2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022 – 2024- MODIFICA DELIBERA DI G.M. N. 55 DEL 11.05.2022

L'anno 2022, il giorno 11 del mese di Novembre l'Organo di Revisione Economico Finanziario dell'Ente si è adunato per esaminare ed esprimere il relativo parere alla proposta n. 57 di cui in oggetto, pervenuta tramite pec il 10.11.2022;

VISTI:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D. Lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.155/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 *"Semplificazione e flessibilità nel turn over"*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. 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, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

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

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...);”;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *“per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;*

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetta valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che con Delibera di G.M. n. 163 del 30/12/2021, non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 151 del 23/12/2021 è stato approvato il piano delle Azioni Positive per il triennio 2022/2024;

vista la delibera di Giunta n. 55 del 11.05.2022 avente ad oggetto *"Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024"* corredata dal parere n. 7/2022 (a cui si rimanda) rilasciato dallo scrivente revisore dei conti;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale²³⁴ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- **è rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- **è rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.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"*;

Prescritto

- 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 il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così determinata 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;

Visto il DPCM di finanziamento della ripartizione del fondo PNRR, per l'assunzione di n. 1 Funzionario tecnico, cat. "D" a tempo determinato e parziale;

Vista la modifica al piano dei fabbisogno del personale del Comune di Calascibetta che prevede il seguente piano assunzionale per il periodo 2022-2024:

- **Anno 2022:**
- N. 1 Istruttore Direttivo amministrativo -- Categoria D1 -- FT;
- N. 1 Assistente Sociale -- Categoria D1-FT;

² Art. 2, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...

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

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

- N. Funzionario tecnico
- N. I Necroforo – Categoria B1- PT;
- N.1 Istruttore Contabile C1- PT

- Anno 2023: Nessuna Assunzione;
- Anno 2024: Nessuna assunzione

considerato che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Calascibetta si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 3.000 a 4.999)
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato della tabella 1 del citato D.M.;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 33,81%, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,2 %, come riportato nella sottostante tabella:

Calcolo facoltà assunzionale ai sensi del Decreto Ministeriale 17 03 2020 attuativo dell'art. 33 co 2 del DL 34/2019			
Rapporto entrate correnti/spesa del personale			
	2018	2019	2020
Entrate correnti	3.827.463,00	4.055.471,57	4.100.236,41
Totale accertamenti Titolo 1 2 3	3.827.463,00	4.055.471,57	4.100.236,41
media accertamenti triennio 2018-2020 Entrate Titolo 1-2-3		11.983.170,98	3.994.390,33
Totale entrate nel triennio			130.850,00
fcde - fondo crediti dubbia esigibilità stanziato Bilancio previsione 2020			3.863.540,33
Importo media entrate correnti al netto FCDE			

Spesa per il personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del d.lgs. n. 267/2000, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati, partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, <u>come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato</u>			1.306.619,15
rapporto % spesa personale/entrate correnti DM			33,81%
Valore soglia lettera f) Tabella 1 DM 17 03 2020 - Comuni fascia demografica da 3.000 a 4.999 abitanti			27,2

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- è prevista una assunzione a tempo determinato di cui ai Fondi PNRR;

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

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

rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2043 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile,

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 09.11.2022, avente ad oggetto *"PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022/2024- Modifica delibera di G. M. n. 55 del 11/05/2022"* a condizione che il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del più volte citato DM, risulti non superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del comma 1 art. 6 (27,20%); pertanto l'Ente deve adottare un percorso graduale di 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, pena la sanzione prevista dallo stesso D.M..

Mirto, lì 11.11.2022

Il Revisore dei Conti

(f.to digitalmente)

Carlo Felice Sgrò

Del che è redatto il presente verbale, che, previa lettura ed approvazione, viene sottoscritto come segue.

L'Assessore Anziano

sig. Colina Mario Barbarino

IL SINDACO

avv. Piero Capizzi

Il Segretario Comunale

dr.ssa Annalisa Castrogiovanni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente delibera è stata pubblicata all'Albo on line, istituito nel sito informatico di questo Comune ai sensi dell'art.32 della legge n.69/2009 e ai sensi del combinato disposto di cui all'art.11 della L.R. n.44/91 e ss.mm.ii. e dell'art.89 del D.P.R.S. n.3 del 29/10/1957 dal giorno 11.11.2022 e per quindici giorni fino al giorno 06.12.2022 e contro di essa non /sono state prodotte opposizioni.

Calascibetta, li _____

Il Responsabile della Pubblicazione

Il Segretario Comunale certifica - su conforme attestazione del Responsabile della pubblicazione - che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo on line, istituito nel sito informatico di questo Comune, ai sensi dell'art.32 della legge 69/2009, dal giorno _____ e vi è rimasta per gg. 15 consecutivi ai sensi dell'art. 11 della Legge Regionale 03 dicembre 1991, n. 44 così come modificato dall'art.127, comma 21, della L.R. 17/2004 e dell'art.89 del D.P.R.S. 29/10/1957 n.3 contro di essa non /sono state prodotte opposizioni.

Calascibetta, li _____

Il Segretario Comunale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Si attesta che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno

15/11/2022

	ai sensi del 1° comma dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991;
X	ai sensi del 2° comma dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991;
	ai sensi dell'art.16 della L.R.n.44/91;

Calascibetta 15/11/2022

Il Segretario Comunale

dr.ssa Annalisa Castrogiovanni