



COMUNE DI BROLO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

COPIA

Copia Deliberazione della Giunta Comunale

N. 389 del Reg. Data 30.11.2022	OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2022 -2024. MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022.
--	---

L'anno **DUEMILAVENTIDUE** il giorno **TRENTA** del mese di **NOVEMBRE**, alle ore **19:20**, convocata in videoconferenza e con apposito avviso, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

	Amministratore	Carica	Presenza	Assenti 1 Presenti 4
1	LACCOTO Giuseppe	Sindaco	A	
2	ZIINO Carmelo	Vice Sindaco	P	
3	FIORAVANTI Tindara	Assessore	P	
4	RICCIARDELLO Cono	Assessore	P	
5	CONDIPODERO Cono	Assessore	P	

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Francesca CALARCO la quale provvede alla redazione del presente verbale.

Dato atto che l'Assessore Ricciardello Cono è collegato a distanza.

L'identità personale dei presenti alla seduta e la relativa votazione per appello nominale e voto palese è stata accertata da parte del Segretario Comunale secondo le modalità indicate nella Delibera di Giunta n. 104 del 31.03.2022.

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

Proposta n. 404 del 24.11.2022

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2022 -2024. MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022.

Proponente: Sindaco

Premesso che:

➤ l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

l'art. 91 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale;

l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

con delibera di Giunta Comunale n. 166 del 01/07/2021 è stato approvato il piano per le assunzioni anno 2021;

Preso atto che il legislatore con l'emanazione del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75 è intervenuto modificando, fra gli altri, l'art. 6 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 al quale si rinvia;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

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

Considerato che il vigente quadro normativo richiede, al fine di poter procedere alle assunzioni alla verifica del rispetto dei seguenti vincoli:

art. 1, comma 557, della L. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), prevede che gli enti locali soggetti al patto di Stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

art. 1 comma 557 quater della L. 296/2006, dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge 296/2006; rispetto dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e s.m.i che prevede il contenimento della spesa complessiva per assunzioni flessibili entro il limite della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009 (Sezione Autonomie - Delibera n. 2/2015); rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, comma 2, lett. c, del d.l. 66/2014); obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità previsto dal D.Lgs 198/2006;

Richiamata la delibera di giunta n. 61 del 17/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di posizione organizzativa, è stata fatta la ricognizione sopra citata, di cui l'art. 33, commi 1, 2 e 3 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, per l'anno 2022, e che dalla stessa non sono state segnalate eccedenze di personale che, in relazione alle complessive esigenze funzionali, rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale;

Richiamata altresì la delibera di giunta n. 48 del 03/02/2022 con cui è stato approvato il Piano delle Azioni Positive;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l'organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l'indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006, fatte salve le deroghe consentite dallo stesso DPCM 17 marzo 2020);

nell'ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;

sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;

nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere, altresì, indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);

la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Tenuto conto che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Vista la 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica

amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III).

Richiamati al riguardo, gli orientamenti della Corte dei conti per cui “ per il tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica 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. 1, comma 449 d quinquies della legge n. 232/2016 che ha previsto l’assegnazione di una quota di Fondo di solidarietà sociale da destinare al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, tra l’altro per il raggiungimento degli obiettivi di servizio di assunzione di 1 assistente sociale ogni 6.500 abitanti;

Considerato che è prioritaria volontà di questa amministrazione procedere all’assunzione di un assistente sociale in quanto, occorre dotare l’ente di professionalità adeguate e infungibili che possono orientare l’azione amministrativa in termini di efficienza, efficacia ed economicità;

Dato atto che con decreto del Ministro dell’Interno d’intesa con il Ministro dell’Economia e delle Finanze del 8 agosto u.s. è stata ripartita la somma destinata ai Comuni per il raggiungimento dell’obiettivo di servizio di cui sopra e pertanto risultano assegnate al Comune di Brolo per l’anno 2022 le somme di € 30.096,83 per la realizzazione degli stessi e che come previsto dalla succitata disposizione legislativa il fondo verrà incrementata di anno in anno proprio al fine di garantire il raggiungimento degli obiettivi di prestazione per l’assunzione di assistenti sociali;

Considerato altresì che sulla base dell’attuale normativa di valenza generale, le assunzioni a tempo indeterminato di assistenti sociali effettuate con i fondi assegnati dal Min Lavoro e con quelli relativi al FSC - obiettivo di servizio Servizi sociali comunali - godono di rilevanti allentamenti dei vincoli assunzionali, in quanto la legge n. 178/2020 ha espressamente previsto al comma 801 che: *Per le finalità di cui al comma 797 e al comma 792 [introduzione della lett. d-quinquies nel co 449, l. 232/2016, quota FSC dedicata ai servizi sociali], a valere sulle risorse di cui al comma 799 e al 3 comma 792 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all’articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all’articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all’articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell’articolo 57, comma 3-septies, del decreto-legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126.*

Dato atto pertanto che le superiori risorse attraggono l’assunzione quale assunzione eterofinanziata in funzione dei maggiori trasferimenti con fondi aggiuntivi e strutturali che sono previsti dal governo nazionale per il raggiungimento degli obiettivi di servizio sociale;

Esaminati i conteggi predisposti dall’Ufficio Finanziario rispetto all’applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale rendiconto 2021 in rapporto alle entrate correnti medie dell’ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità iscritto in bilancio 2022), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 31,78%

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sopra del terzo “valore soglia” secondo la classificazione di cui al DPCM all’articolo 4, tabella 1 registrando una percentuale di 31,78 % come da prospetto allegato sottoriportato:

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	5.764
Ente facente parte di unione di comuni	Si

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.775.654,85
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	44.813,49
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	1.820.468,34

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	3.277.253,21	2.623.084,05	3.091.407,50
2 - Trasferimenti correnti	1.584.073,50	2.725.411,65	1.983.973,00
3 - Entrate extratributarie	1.215.354,01	893.945,43	1.510.290,44
Totale entrate	6.076.680,72	6.242.441,13	6.585.670,94
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			6.301.597,59
F.C.D.E.			572.720,96
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			5.728.876,63

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
31,78 %	26,90 %	30,90 %	0,00 %

- Che in ragione dell’art. 6 Decreto della PRESIDENZA DEL CONSIGLIO DEI MINISTRI DIPARTIMENTO DELLA FUNZIONE PUBBLICA del 17 marzo 2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, l’ente deve intervenire e adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del valore soglia del 30,90% anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

Che il costo per l’assunzione programmata è pari annualmente ad € **34.418,24**, risulta in parte già coperta dal finanziamento straordinario per la funzione sociale e per la restante quota comunque inferiore alle cessazioni intervenute;

che l’assunzione potrà essere avviata e conclusa entro il 31 dicembre 2022 ovvero potrà decorrere anche dall’anno 2023, compatibilmente con le procedure che verranno tempestivamente avviate;

Il costo della dotazione organica è pari ad € **2.056.127,95** e rispetta il valore della spesa del personale come media del triennio 2011-2013 che è pari a € **2.801.071,32** come già determinato in precedenti atti;

Che entro il 2025 l’ente si porterà al valore soglia di **30,03%** in ragione delle cessazioni programmate e prevedendo invarianza dei parametri di entrata, come da prospetti sottoriportati:

	ANNO 2021	ANNO 2022 -	ANNO 2023	ANNO 2024 -	ANNO 2025
SPESE codice 101	1.820.468,54	2.166.912,64	2.242.615,89	1.954.477,38	1.954.477,38
assunzione eterofinanziata			32.185,16		
cessazioni stimate *			115.108,10		
cessazioni personale eterofinanziato			175.118,75		
personale eterofinanziato dm 8 agosto 2022 per l'importo € 30,096,83			30.096,83		
spese di personale utili ai fini del parametro	1.820.468,54	2.166.912,64	1.954.477,38	1.954.477,38	1.954.477,38
ENTRATE	5.728.876,53	6.609.059,60	6.609.059,60	6.609.059,60	6.609.059,60
	31,78	32,79	29,57	29,57	29,57

Ritenuto opportuno approvare una modifica al Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2022/2024, nel rispetto delle previsioni di cui all'art. 6, commi 2 e 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165,

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nell'adozione delle misure programmate;
- nell'individuazione delle predette figure e competenze professionali è idonea al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale, nonché legata al corretto utilizzo delle risorse appositamente stanziare a valere sul Fondo di Solidarietà sociale;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

con la propria delibera n. 61 del 17/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2022;

non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio;

con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:

il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557-557bis-557 ter-557 della Legge 27/12/2006, n. 296 in quanto la media del triennio 2011-2013 è pari ad € 2.801.071,32

il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c.2 lett.c. del D.L. 66/2014);

il rispetto degli equilibri di bilancio.

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Dato atto che con delibera di giunta n. 384 del 22/12/2020, esecutiva ai sensi di legge, con la quale è stato approvato il Sistema di Misurazione e Valutazione della performance;

Dato altresì atto che con delibera di giunta n. 352 del 03/11/2022 è stato approvato il Piano della Performance anno 2022;

Dotazione Organica costo potenziale ai sensi delle linee guida funzione pubblica del 13 MAGGIO 2021

Cat. Giuridica	posti previsti	Cat. Economica	posti occupati	Costo	Posti occupati	Assunzioni programmat e 2022	Tot.	Costo	Note	
D1	5,00	D7		€ 0,00			0	€ 0,00		
		D6		€ 0,00			0	€ 0,00		
		D5	1	€ 42.516,99	1		1	€ 42.516,99		
		D4	2	€ 81.634,58	2		2	€ 81.634,58		
		D3		€ 0,00			0	€ 0,00		
		D2	1	€ 35.997,82	1		1	€ 35.997,82		
		D1	0	€ 0,00		1	1	€ 34.418,24		
D1 66,67%	1,00	D1 66,67%	1	€ 22.946,64	1		1	€ 22.946,64	Personale precario ex L.R. 85/95 stabilizzato ai sensi dell'art. 22 L.R. 1/2019 e dell'art. 20 comma 1 D.lgs 75/2017	
C1	4,00	C6		€ 0,00			0	€ 0,00		
		C5	0	€ 0,00	0		0	€ 0,00		
		C4	3	€ 102.680,34	3		3	€ 102.680,34		
		C3	1	€ 33.244,13	1		1	€ 33.244,13		
		C2		€ 0,00			0	€ 0,00		
		C1		€ 0,00			0	€ 0,00		
C1 66,67%	24,00	C1 66,67%	24	€ 507.113,33	24	0	24	€ 507.113,33	Personale precario ex L.R. 85/95 stabilizzato ai sensi dell'art. 22 L.R. 1/2019 e dell'art. 20 comma 1 D.lgs 75/2017	
B3	0,00	B8		€ 0,00			0	€ 0,00		
		B7						€ 0,00		
		B6							€ 0,00	
		B5		€ 0,00			0	€ 0,00		
		B4		€ 0,00			0	€ 0,00		
		B3		€ 0,00					€ 0,00	
B1	5,00	B8		€ 0,00				€ 0,00		
		B7		€ 0,00				€ 0,00		
		B6		€ 0,00					€ 0,00	
		B5	2	€ 62.348,38	2		2	€ 62.348,38		
		B4	1	€ 30.692,29	1		1	€ 30.692,29		
		B3	1	€ 30.265,48	1		1	€ 30.265,48		
		B2		€ 0,00			0	€ 0,00		
		B1	1	€ 28.743,42	1		1	€ 28.743,42		
B1 66,67%	7,00	B1 66,67%	7	€ 134.142,68	7	0	7	€ 134.142,68	Personale precario ex L.R. 85/95 stabilizzato ai sensi dell'art. 22 L.R. 1/2019 e dell'art. 20 comma 1 D.lgs 75/2017	
A1		A6		€ 0,00			0	€ 0,00		
		A5		€ 0,00			0	€ 0,00		
		A4		€ 0,00			0	€ 0,00		
		A3		€ 0,00			0	€ 0,00		
		A2		€ 0,00			0	€ 0,00		
		A1		€ 0,00			0	€ 0,00		
A 66,67%	17,00	A 66,67%	17	€ 307.997,78	17		17	€ 307.997,78		
A 50%	1,00	A 50%	1	€ 13.587,46	1		1	€ 13.587,46		
	64,00	totale	63,00	€ 1.433.911,31	63,00	1,00	64,00	€ 1.468.329,55		

Spesa personale in servizio	€	1.433.911,31	Spesa personale comprensiva di assunzioni programmate	€	1.468.329,55
Trattamento accessorio: inden. pos e risult e fondo disp e straord	€	237.926,12	Trattamento accessorio: inden. pos e risult e fondo disp e straord	€	237.926,12
altre spese di personale	€	495.075,21	altre spese di personale	€	495.075,21
resti capacità ass.le quinquennio precedente (Non Applicabile ente oltre i parametri di tab. 3 del D. M. 17/03/2020)			quota eterofinanziata	€	30.096,83
Capacità assunzionale 2021			Capacità assunzionale 2021 - cessazioni stimate	€	115.108,10
Totale costo dotazione organica		2.166.912,64 €	Totale costo dotazione organica		2.056.127,95 €
Spesa del personale media del triennio 2011/2013	€				2.801.071,32

Visto infine l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

PROPONE

1. Di approvare la modifica al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022/2024 predisposto tenendo conto della riconversione della dotazione organica in termini finanziari dando atto che il suo ammontare è fissato in complessivi € **2.056.127,95**;

Di dare atto che l'elaborazione della dotazione organica teorica e finanziaria rispetta il limite della spesa del personale sostenuta **quale media nel periodo 2011/2013**;

Di dare atto che il parametro dato dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e la media delle entrate correnti dell'ultimo triennio, secondo le indicazioni del DPCM 17 marzo 2020 e della Circolare del Ministro per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020, ammonta al 31,78% e pertanto si colloca oltre la terza fascia, ente non virtuoso e che, pertanto l'ente attua una graduale riduzione della spesa fino all'anno 2025 per raggiungere l'obiettivo del **30,90%**.

Di modificare il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022/2024, precisando che il presente fabbisogno del personale è stato redatto in conformità alle indicazioni contenute nelle linee di indirizzo formulate dalla circolare 8 maggio 2018 dal Ministero della pubblica amministrazione e utilizzando le risorse straordinarie e strutturali destinate al finanziamento delle funzioni sociali;

anno 2022

n. 01	Istruttore direttivo – Assistente Sociale	36 ore	Utilizzo di graduatorie, Mobilità/art. 110 Tuel/concorso
-------	---	--------	--

anno 2023

Completamento e/o definizione assunzione di un Istruttore Assistente Sociale – 36 ore

anno 2024

Nessuna assunzione

Di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa competente l'adozione degli atti consequenziali per l'avvio delle procedure in coerenza con il piano triennale del fabbisogno del personale.

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 in ordine alla concreta applicazione della l.r. 27/2016 e della l.r. 8/2018.

Di dare atto che la spesa relativa al presente piano troverà capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022;

di specificare che sul presente provvedimento il Revisore dei conti dovrà attestare il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato";

di dare atto che il presente atto comporta le conseguenti variazioni al Dup 2022/2024;

di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei fabbisogni" nell'ambito del sistema di rilevazione SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

di trasmettere il presente atto alle OO.SS. territoriali e alla R.S.U. aziendale.

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/9, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali

Il Proponente: Sindaco
F.to On.le Giuseppe Laccoto

Il Resp.le dell'istruttoria
F.to Ernesto Scollo

PARERE REGOLARITA' TECNICA - AMMINISTRATIVA

La sottoscritta Adriana GAGLIO Responsabile dell'Area Amministrativa ai sensi della L. R. n. 30/2000, del D.Lgs. 267/2000, e del regolamento comunale sui controlli interni, esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità e correttezza amministrativa ai sensi dell'art. 147-bis comma 1 del D.Lgs. 267/2000.

Data 24.11.2022

Il Responsabile dell'Area Amministrativa
F.to Istr.Dir.vo Adriana GAGLIO

PARERE REGOLARITA' CONTABILE

La sottoscritta Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria ai sensi dell'art. dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. n° 267/2000 esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile

Data 24.11.2022

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria
F.to D.ssa Antonella Truglio



Comune di Brolo
Città Metropolitana di MESSINA
Organo di Revisione

Inviato a mezzo PEC

Al Segretario del Comune di Brolo

Al Responsabile dell'Area Amministrativa

*Al Responsabile dell'Area Economico-
Finanziaria*

Al Sig. Sindaco

SEDE

Verbale n. 41 del 29/11/2022

Oggetto: Proposta di deliberazione di Giunta Municipale n° 404, del 24.11.2022, avente ad oggetto: **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL'ENTE PER GLI ANNI 2022-2024. MODIFICA PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022”**. Richiesta parere.

In data 29 novembre 2022, previa convocazione per le vie brevi del Presidente, l'Organo di Revisione, composto da:

Prof. Giuseppe Pedalino - Presidente;

Rag. Carmelo Franco Anastasi - Componente;

Rag. Salvatore Glorioso - Componente;

si è riunito, in audio/video conferenza, convocato per le vie brevi, per esaminare, discutere ed esprimere il relativo parere sulla proposta di deliberazione in oggetto richiamata.

L'Organo di Revisione economico-finanziaria

- **Ricevuta** la proposta di deliberazione di Giunta Municipale in oggetto richiamata, trasmessa dal Responsabile dell'Area Amministrativa, Istr. Dir. vo Adriana Gaglio, a mezzo PEC, in data 25.11.2022 - Prot. n° 20404, per l'acquisizione del parere di competenza;

Richiamato:

- la delibera di Giunta Municipale n. 61, del 17.02.2022, avente ad oggetto: “**RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DEL PERSONALE - ANNO 2022**”, nella quale, tra l'altro, i Responsabili di Area hanno attestato l'assenza di eccedenze di unità nell'ambito di ciascuna delle strutture dagli stessi dirette e che l'attuale struttura dell'Ente non presenta situazioni di esubero o eccedenze di personale;
- la delibera di Giunta Municipale n. 48, del 03/02/2022, con cui è stato approvato il Piano delle Azioni Positive;
- la delibera della G.C. n. 126, del 12/04/2022, inerente all'approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2022-2024, sulla quale l'Organo di Revisione ha espresso parere, con Verbale n. 08 del 08/04/2022, con le raccomandazioni ivi formulate (nella deliberazione è fatta riserva della possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il Piano del Fabbisogno del Personale ed il Piano delle assunzioni relative al triennio interessato qualora si dovessero verificare esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione);

Visto:

- l'art. 91 del D. Lgs. n.267/2000, il quale così stabilisce: “*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 (Norme per il diritto al lavoro dei disabili), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;
- l'art. 39, comma 1, della L. 27/12/1997, n. 449 che così 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. 33 (Eccedenze di personale e mobilità collettiva), comma 2, del D. Lgs. 30/03/2001, n. 165: “*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*”;
- l'art. 6, del D. Lgs. n.165/2001: “*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*”;
- il D. lgs. 25/05/2017, n. 75 (Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche), con il quale il legislatore ha modificato, tra gli altri, l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001;
- 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*”;
- il Decreto del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/05/2018, n. 173 (Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche);

- l'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006 (Legge Finanziaria anno 2007), 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 contenimento delle spese di personale con **riferimento al valore medio del triennio 2011-2013** e non più al valore relativo all'anno precedente;
- l'art. 16 del D. L. 24 Giugno 2016, n. 113, convertito, con modificazioni, dalla L. 7 Agosto 2016, n. 160, che ha abrogato, mutando il precedente quadro normativo di riferimento, la lett. a) dell'Art. 1, comma 557, della Legge 296/2006;
- le linee d'indirizzo per la predisposizione dei Piani dei fabbisogni di personale e il D. L. n. 34/2019 (il c.d. «decreto crescita») che, invece, non lega più la capacità assunzionale degli enti locali alle percentuali di costo del personale cessato negli anni precedenti; infatti, il provvedimento rimanda ad un successivo decreto ministeriale per l'individuazione di valori percentuali che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i Comuni potranno procedere alle assunzioni ritenute necessarie;
- il DPCM 17 marzo 2020: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, attuativo del D.L. 34/2019,

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 il D. Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246), relativamente all'obbligo di adozione del Piano di Azioni Positive per le pari opportunità;

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;
- il piano del fabbisogno deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n.150/2009);
- la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
- in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a bis del D. Lgs. n. 165/2001 il Piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
- il Piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
- il medesimo piano è oggetto di pubblicazione nel sito "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013: "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale.

Visti, altresì:

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

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020

Preso atto che nella Circolare di cui sopra sono esplicitati gli elementi di calcolo che sono alla base della determinazione del rapporto spesa/entrate, nonché il dettaglio delle relative voci;

Richiamati gli orientamenti della Corte dei conti per cui il tetto di spesa potenziale, degli Enti Locali soggetti al patto di stabilità, si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013;

Visto:

- la delibera di Giunta Municipale n. 61, del 17.02.2022, avente ad oggetto: “RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE DEL PERSONALE - ANNO 2022”, ed i relativi pareri tecnico e contabile, resi ai sensi dell’art. 49 e 147-bis del T.U.E.L.;
- *l’art. 33 del D. Lgs. 165/2001*”;
- la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 105, del 24.03.2022: “APPROVAZIONE DEL PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE DELL’ ENTE PER GLI ANNI 2022 - 2024 - PIANO ASSUNZIONALE ANNO 2022” e la delibera della G.C. n. 126 del 12/04/2022;

Visto, altresì, l’art. 1, comma 449 d-quinquies, della Legge n. 232/2016 che ha previsto l’assegnazione di una quota del F/do di Solidarietà Sociale da destinare al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali, tra l’altro per il raggiungimento degli obiettivi di servizio di assunzione di n° 1 assistente sociale ogni 6.500 abitanti;

Considerato che:

- ✓ è priorità dell’Amministrazione, per le motivazioni rappresentate nel corpo deliberativo, procedere all’assunzione di un/una Assistente Sociale;
- ✓ con Decreto del M. I., d’intesa con il Ministro dell’Economia e delle Finanze, dell’8 agosto 2022, è stata ripartita la somma, destinata ai Comuni, per il raggiungimento delle finalità di cui sopra;
- ✓ risultano assegnati al Comune di Brolo, per l’anno 2022, € 30.096,83 e che, come previsto dalla disposizione di cui sopra, il Fondo *de quo* verrà incrementato, di anno in anno, per le medesime finalità e per lo stesso importo;
- ✓ sulla base dell’attuale normativa, di valenza generale, le assunzioni a t. i. di Assistenti Sociali, effettuate con i fondi assegnati dal Ministero del Lavoro e con quelli relativi al FSC – Obiettivo di servizio Servizi sociali comunali – godono di significativi allentamenti dei vincoli assunzionali, per quanto espressamente previsto nell’articolato della Legge 178/2000 (Bilancio di previsione dello Stato per l’anno finanziario 2021 e bilancio pluriennale per il triennio 2021-2023);
- ✓ le superiori risorse attraggono l’assunzione quale etero-finanziata in relazione ai maggiori trasferimenti, generati da fondi aggiuntivi e strutturali, previsti dal Governo nazionale per il conseguimento degli obiettivi prefissati (Servizio Sociale);

Visto e preso atto dei conteggi predisposti dall’Ufficio Finanziario, in termini di spesa del personale - Rendiconto di Gestione anno 2021, in rapporto alle entrate correnti medie dell’ultimo triennio, al netto del FCDE, iscritto nel Bilancio anno 2022, che rilevano che il Comune evidenzia un rapporto di spesa del personale su valore medio entrate correnti, al netto del FCDE, pari al **31,78%** (vedasi Prospetto di calcolo riportato nella proposta deliberativa);

Considerato che:

- il Comune di Brolo si pone al di sopra del terzo “valore soglia”, secondo la classificazione di cui al richiamato DPCM (art. 4 Tabella 1);
- sulla scorta delle indicazioni di cui all’art. 6 (Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale) del DPCM – Dipartimento Funzione Pubblica, del 17 marzo 2020 (Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni), che così 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;

Ritenuto ed evidenziato, sulla scorta dei dati disponibili e dei calcoli effettuati dall'Ufficio competente, che il **Comune di Brolo deve** intervenire ed **adottare un percorso di graduale riduzione annuale del** sopra richiamato **rapporto** fino al **conseguimento, nell'anno 2025, del valore soglia del 30,90%**;

Preso atto che, per quanto detto e riportato in proposta deliberativa, è necessario apportare ed approvare le necessarie modifiche all'attuale PTFP 2022-2024;

Preso, altresì, atto, per come rappresentato dagli Uffici:

- che il costo da sostenere per le assunzioni programmate è pari, annualmente, ad € 34.418,24;
- che il costo della dotazione organica è pari ad € 2.056.127,95 e non supera l'**indicatore medio del triennio pari ad euro 2.801.071,32 (valore da rispettare)**;
- che, entro l'anno finanziario 2025, l'Ente si porterà al valore soglia di riferimento;
- è stato rispettato l'obiettivo del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali;

Considerato che:

- le assunzioni di cui al *"Piano del Fabbisogno di Personale a tempo indeterminato per il triennio 2022 – 2024"* risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- 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;
- dalle dichiarazioni effettuate dai Responsabili di servizio, nelle quali si evidenzia che gli stessi hanno verificato le condizioni di eccedenza di personale, ognuno per la propria articolazione organizzativa, si rileva l'inesistenza di eccedenze di personale rispetto alle esigenze funzionali (si veda la deliberazione di G. M. n. 61 del 17/02/2022);
- l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per l'anno interessato e per gli anni successivi;
- appare necessario procedere alle modifiche della dotazione organica, anche alla luce della programmazione del fabbisogno 2022/2024;

Preso atto, altresì, che l'Ente:

- ✓ non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - c.d. Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 - bis del D. Lgs. n. 267/2000;
- ✓ ha provveduto alla revisione triennale della Dotazione Organica (art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001 e art. 89 del D. Lgs 267/2000);
- ✓ ha adottato il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. n. 198/2006 e che, pertanto, tale approvazione è intervenuta nell'ultimo triennio (Delibera di G. M. n. 48 del 03.02.2022);
- ✓ ha conseguito nell'anno 2018 il pareggio di bilancio;
- ✓ ha approvato il sistema di misurazione e valutazione della performance (art. 10, c. 5 del D. Lgs. n. 150/2009) - (delibera di G.M. n. 384 del 22.12.2020);
- ✓ ha rispettato il tetto per la spesa per il personale (riferimento triennio 2011/2013);
- ✓ ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti (si veda attestazione ex art. 27, comma 2 lett. c), del D. L. n. 66/2014, rilasciata dal Responsabile dell'Area Economico- Finanziaria);
- ✓ ha inviato il bilancio di previsione e il rendiconto di gestione interessati e i dati relativi alla BDAP;

Visti

- l'art. 259, comma 6, del TUEL;
- il C.C.N.L. – personale non dirigenziale del comparto “Funzioni Locali”, sottoscritto in data 21.05.2018;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D. L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016;
- il TUEL;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- il DPCM 17 marzo 2020 Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.
- La Circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione 13 maggio 2020: 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;
- l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL.;
- i prospetti e le tabelle, riportate in seno alla proposta di deliberazione in approvazione, e i dati quantificati in seno alla stessa;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi, rispettivamente, dai Responsabili delle Aree competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

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

Rammenta

- che, tenuto conto dell'attuale consistenza della popolazione residente e del numero dei dipendenti previsti in dotazione organica, va rispettato il relativo parametro di riferimento;
- **che, essendo l'Ente non virtuoso, il Comune deve attuare la graduale riduzione della spesa fino all'anno 2025 per raggiungere l'obiettivo del 30,90%;**
- che, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e ss. mm. ii., 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;
- il mancato rispetto dei vincoli sulla spesa per il personale, impone di conformarsi ai divieti:
 - di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione;
- il dettame dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006;
- le disposizioni dell'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;
- il dettato dell'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011.

Raccomanda

- ✓ **di tenere conto, nel rispetto delle indicazioni normative vigenti in materia, del Piano di Azioni Positive**, al fine di assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D. Lgs. n° 198/2006;
- ✓ **il rispetto delle condizioni/obiettivi individuati nel piano annuale della performance** (documento di programmazione triennale che contiene indirizzi e obiettivi strategici ed operativi dell'ente, indicandone fasi, tempi ed indicatori utili alla misurazione e valutazione della "performance" dell'amministrazione);
- ✓ con riguardo alle programmate assunzioni di personale, che siano realizzati tutti i presupposti richiesti dalla normativa applicabile quali, a titolo esemplificativo, la determinazione dei criteri di selezione e l'esercizio delle scelte discrezionali da parte dell'Ente, oltretutto, ovviamente, **la corretta individuazione delle somme necessarie nel Bilancio di Previsione**;
- ✓ **di attenersi ai principi di programmazione e alle indicazioni normative in materia di contenimento della spesa del personale**;
- ✓ di trasmettere il presente atto alle OO. SS. territoriali e alla R.S.U.;
- ✓ di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D. Lgs n. 33/2013 rubricato: "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", nell'apposita Sezione del sito "Amministrazione Trasparente";
- ✓ di trasmettere gli atti, regolarmente adottati, alla RGS utilizzando l'apposito applicativo nell'ambito del sistema di rilevazione SICO.

Tenuto conto di tutto quanto sopra evidenziato, nel rispetto di quanto rappresentato e raccomandato,

e s p r i m e

per quanto di competenza, ***parere favorevole*** alla proposta di deliberazione in oggetto richiamata;

ricorda

che l'adozione del presente atto determina le correlate variazioni al Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022-2024.

L'Organo di Revisione

F.to Prof. Giuseppe Pedalino

F.to Rag. Carmelo F. Anastasi

F.to Rag. Salvatore Glorioso

GIUNTA COMUNALE

VISTA la Legge 8 giugno 1990, n.142, come recepita con la Legge Regionale 11 dicembre 1991, n.48;

VISTA la Legge Regionale 3 dicembre 1991, n.44;

VISTA la proposta di deliberazione che precede, allegata alla presente in parte integrante e sostanziale;

DATO ATTO che la proposta medesima risulta corredata dei necessari pareri favorevoli di cui alla della legge 8 giugno 1990, n.142, recepito con l'art.1, comma 1, lettera i, della Legge Regionale n.48/1991, come modificato con l'art.12 della L.R. n.30/2000;

RITENUTA la stessa, così come formulata, meritevole di approvazione;

VISTO lo Statuto Comunale

VISTE le LL. RR. nn. 44/91, 7/92, 26/93, 32/94, 23/97, 23/98 e 30/2000;

VISTO P'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia, come integrato con la L.R. 11/12/1991, n.48 e successive modifiche ed integrazioni;

Con voti unanimi favorevoli espressi nei modi di legge.

DELIBERA

Di approvare, così come formulata, l'allegata proposta di deliberazione intendendosi qui integralmente trascritto, ad ogni effetto di legge, il relativo dispositivo;

Di dichiarare la presente deliberazione, attesa l'urgenza, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 – Comma 2 – della L.R. n 44/91.

Il Sindaco

F.to Prof. Giuseppe Laccoto

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Francesca Calarco

L'Assessore Anziano

F.to Avv.to Carmelo Ziino

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3 dicembre 1991, n.44:
E' stata pubblicata all'Albo online istituito sul sito informatico istituzionale dell'Ente (art.12 L.R: n.
5/2011) il giorno 01.12.2022 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1):

Dalla Residenza Municipale 01.12.2022

L'addetto alla pubblicazione

F.to Enrico Oriti Niosi

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Francesca Calarco

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della legge Regionale 3 dicembre 1991, n.44, art. 11 è
stata pubblicata all'albo online dell'Ente per 15 giorni consecutivi, dal _____ al

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 30.11.2022

decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12, comma 1, L.R. n.44/1991);

dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, L.R. n44/1991.

Il Segretario Comunale

F.to Dott.ssa Francesca Calarco