



CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Atto N. 321

Seduta del 03.08.2023

OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025, del Piano Annuale anno 2023 e rideterminazione della dotazione organica.

L'anno duemila ventitré il giorno tre del mese di Agosto alle ore 18,00, in Vittoria e nell'Ufficio comunale, si è riunita la Giunta Comunale e con l'intervento dei Signori:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE	<i>PRESENTI</i>	<i>ASSENTI</i>
Sindaco: On. Francesco Aiello	x	
Ass.re: Geom. Salvatore Avola		x
Ass.re: Avv. Francesca Corbino		x
Ass.re: Avv. Giuseppe Fiorellini	x	
Ass.re: Sig. Cesare Campailla	x	
Ass.re: Sig. Giuseppe Nicastro	x	
Ass.re: Avv. Anastasia Licitra	x	

Con l'assistenza del Segretario Generale, Dott. ssa Anna Maria Carugno

Il Sindaco constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Parere Regularità Tecnica

VISTA la presente proposta di Deliberazione

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE In ordine alla regolarità tecnica.

Si attesta/~~non si attesta~~ la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa

Vittoria, 08.06.2023

Il Dirigente
f.to dott. La Malfa

Parere Regularità Contabile

VISTA la proposta di Deliberazione

ESPRIME PARERE favorevole in ordine alla regolarità contabile.

L'importo della spesa di €. _____ è imputata al _____

VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria

Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretta sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente RICHIAMANDO IL PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE DEL 05 LUGLIO 2023 PROT. N. 2124/R.U.

Vittoria, 08.06.2023

Il Dirigente
f.to dott. Basile

Spazio riservato al Segretario Generale

Vittoria,

Il Segretario Generale

**DIREZIONE SERVIZI ALLA PERSONA
SERVIZIO RISORSE UMANE**

IL DIRIGENTE

Dato atto di non trovarsi in situazioni nemmeno potenziali di conflitto di interessi né in condizioni e/o rapporti che implicano l'obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e del codice di comportamento interno e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni;

In riferimento all'argomento in oggetto indicato, sottopone alla Giunta Comunale la proposta di delibera nel testo che segue:

VISTA la precedente deliberazione di G. C. n.31 del 31/01/2022 avente ad oggetto: “Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, Piano annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica” e successiva di modifica n. 414/2022, con la quale è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente;

VISTA la deliberazione di G.C. n. 20 del 20/01/2023 con la quale è stato approvato l’atto di indirizzo, nelle more di approvazione del PIAO, al fine di determinare gli aggregati di spesa da inserire nel bilancio di previsione 2023/2025 e Piano annuale 2023 con il quale è stata fornita una prima indicazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale e che tali risorse si trovano allocate nel DUP approvato con deliberazione n.16/2023;

VISTI:

- l'art. 1, comma 1, del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i. in base al quale l'organizzazione degli uffici e i rapporti di lavoro e di impiego alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche, nel rispetto dell'articolo 97 della Costituzione è improntata al fine di:
 - “a) accrescere l'efficienza delle amministrazioni in relazione a quella dei corrispondenti uffici e servizi dei Paesi dell'Unione europea, anche mediante il coordinato sviluppo di sistemi informativi pubblici;*
 - b) razionalizzare il costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, diretta e indiretta, entro i vincoli di finanza pubblica;*
 - c) realizzare la migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni, assicurando la formazione e lo sviluppo professionale dei dipendenti, applicando condizioni uniformi rispetto a quelle del lavoro privato, garantendo pari opportunità alle lavoratrici ed ai lavoratori nonché l'assenza di qualunque forma di discriminazione e di violenza morale o psichica”;*
- l'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 che stabilisce *“Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n° 165, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183, che stabilisce *“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.”;*
- l'articolo 48, comma 1, del d.lgs 11 aprile 2006 n. 198 recante *“Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246”* che impone l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità, prevedendo all'uopo nel caso di mancato adempimento della disposizione il divieto di assunzioni ai sensi dell'articolo 6, comma 6, del d.lgs n. 165/2001 ;
- l'art. 6, comma 1 e 2, del D.Lgs. 165/2001, così come riscritto dal D.lgs. 75/2017 a mente del quale:
 - “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 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.*
- l'art. 22, comma 1, del D. Lgs. n. 75/2017, il quale prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotte dall'art. 4, del D. Lgs. n. 75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, **comma 6**, del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. si applica a decorrere dal 30/03/2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle stesse;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale del 27.07.2018, n. 173;

Dato atto che il 22 luglio 2022 il Ministro per la pubblica amministrazione e il Ministro dell'economia e delle finanze hanno approvato le nuove linee di indirizzo per la guida delle pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale. Questo processo di revisione, richiede anche il completamento della revisione dei sistemi di classificazione del personale pubblico da parte dei contratti nazionali riferiti al triennio 2019-2021, in attuazione degli specifici indirizzi del ministero all'ARAN, e poi il recepimento in ogni ente del nuovo ordinamento. Le linee guida 2022 si pongono peraltro come integrazione e non come sostituzione delle linee guida del 2018, delle quali vengono richiamati e confermati i contenuti riguardanti, in particolare il flusso logico e procedimentale da seguire per la predisposizione del piano dei fabbisogni di personale (dall'analisi dei bisogni alle proposte dirigenziali fino alla pianificazione a livello di ente) e il superamento del previgente significato di “dotazione organica”, concetto statico che è stato sostituito dalla dotazione come somma delle risorse già in forza con il personale che nel PTFP si prevede di assumere, nel rispetto della spesa massima ammessa;

Dato atto:

- che i dirigenti dell'Ente hanno trasmesso le note con le proposte di fabbisogno di personale;
- che la Direzione Servizi Sociali, Beni Culturali, Sport e Tempo Libero, Pubblica Istruzione ha comunicato che il Dipartimento degli Affari interni ha trasferito all'Ente i fondi, già incamerati derivanti dal Fondi di Solidarietà Comunale (FSC) – funzioni sociali che dovranno essere utilizzati per l'incremento di professionalità specifiche nel campo sociale e, in particolare si potrebbe procedere all'assunzione a tempo indeterminato di n. 9 assistenti sociali, al netto delle assunzioni concluse nell'anno 2022- le cui risorse sono totalmente a carico di finanziamenti esterni e pertanto esclusi (spese ed entrate) dal limite per il rispetto del valore soglia di cui all'art. 33 del d.l. 34/2019 – ai sensi dell'art. 57 c. 3-septies del D.L. 140/2020 -;

Vista la circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze -Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Servizio Centrale PNRR prot. 8432 del 18/01/2022 – U che fornisce indicazioni attuative in merito alle disposizioni dell'art. 1 del decreto-legge n. 80 2021, convertito con modificazioni in legge n. 113 2021, il quale stabilisce le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;

Dato atto:

- che nell'ambito dei progetti approvati ed autorizzati per il Comune di Vittoria stati finanziati e sono incamerate le risorse destinate all'assunzione di personale, come comunicato dalla Direzione Politiche Finanziarie, Bilancio Tributi e Fiscalità Locale con nota prot. 757/PFB del 31/10/2022;
- che la direzione CUC ha trasmesso le figure da assumere per i relativi progetti e finanziati, con nota prot.44834 del 16/11/2022, integrata dalla nota prot. 44907 del 17/11/2022;
- che le corrispondenti risorse (spese ed entrate) sono escluse dal limite per il rispetto del valore soglia di cui all'art. 33 del d.l. 34/2019 – ai sensi dell'art. 57 c. 3-septies del D.L. 140/2020;

Visto il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 113/2021 che ha previsto per le pubbliche amministrazioni con almeno 50 dipendenti, la predisposizione di un documento denominato PIAO, da coordinare con gli altri atti di gestione quali il Piano degli obiettivi, il POLA, il piano del fabbisogno di personale ed il PTPCT;

Dato atto che, allo stato attuale la situazione complessiva è la seguente:

- In data 30 giugno 2022:
 - sulla Gazzetta Ufficiale Serie Generale n. 151, è stato pubblicato il Decreto del Presidente della Repubblica n. 81, recante “Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione”, di cui all'articolo 6, comma 5, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

- è stato pubblicato, sul sito dello stesso Ministero, il Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113;
- il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permetterà di effettuare la trasmissione dei PIAO di tutte le Amministrazioni tenute all'adempimento, ai sensi dell'art. 6, comma 4 del DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021.

Considerato che il DPR citato al punto precedente dà attuazione a quanto stabilito dal comma 5 dell'art. 6 del d.l. 80/2021 e che per gli Enti tenuti alla redazione del PIAO (p.a. con più di 50 dipendenti), sono soppressi gli adempimenti e non vengono abrogate le norme;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e dell'art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, la scadenza per l'attuazione del PIAO è fissata entro il 31 gennaio di ciascun anno (quindi entro il 31 gennaio del 2023) e aggiornato, a scorrimento, annualmente e che ai sensi dell'art. 8, comma 2 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione 30 giugno 2022, in ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine del 31 gennaio di ogni anno, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

Dato atto che in merito al coordinamento del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale nell'ambito del PIAO, la commissione ARCONET con FAQ N. 51 del 16 febbraio 2023 ha rilevato che "Risulta pertanto evidente che in occasione dell'approvazione del bilancio di previsione, gli enti locali non possono determinare gli stanziamenti riguardanti la spesa di personale sulla base del Piano dei fabbisogni di personale previsto nell'ultimo PIAO approvato, riguardante il precedente ciclo di programmazione, ma devono tenere conto degli indirizzi strategici e delle indicazioni riguardanti la spesa di personale previsti nel DUP e nella eventuale nota di aggiornamento al DUP relativi al medesimo triennio cui il bilancio si riferisce.

Al fine di adeguare la disciplina del DUP all'articolo 6 del decreto-legge n. 80/2022, che ha inserito il Piano dei fabbisogni di personale nel PIAO, la Commissione Arconet ha predisposto lo schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

Considerato, pertanto che il nuovo quadro normativo, sembrava avere soppresso la propedeuticità del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al bilancio di previsione, ma da quanto sopra esposto appare evidente che occorre necessariamente approvare il Piano Triennale del Fabbisogno dei Personale con apposita deliberazione Giunta, a causa dello scollamento tra gli adempimenti relativi alla predisposizione del bilancio di previsione il quale necessariamente dovrà prevedere le figure da assumere quale spesa del personale da valutare con i vincoli normativi vigenti e la tempistica del PIAO;

Dato atto che tale scollamento è stato parzialmente risolto con l'approvazione della deliberazione n. n. 20 del 20/01/2023 con la quale è stato approvato l'atto di indirizzo, nelle more di approvazione del PIAO, al fine di determinare gli aggregati di spesa da inserire nel bilancio di previsione 2023/2025 e Piano annuale 2023 con il quale è stata fornita una prima indicazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale e che tali risorse si trovano allocate nel DUP 2023/2025 e nel bilancio di previsione 2023/2025 approvati, rispettivamente con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 35 e n. 36, entrambe del 9/5/2023;

Considerato che:

ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165 riscritto dal D.LGS. 75/2017:

"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.

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.”;

Visti:

- la legge 27 dicembre 2006 n. 296, che prevede all'art. 1, comma 557 che le autonomie regionali e locali sottoposte al patto di stabilità interno concorrono al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica fissati nelle legge stessa ai commi da 655 a 95 assicurando la riduzione della spesa di personale e garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratico-amministrative, stabilendo i seguenti principi:
 - 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;
 - 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;
 - contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali;
- l'art. 14, comma 7, del D.L. n. 78/2010, che ha sostituito le disposizioni dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006 e successive modificazioni;
- la modifica all'art. 1, comma 557 della Legge n.296/2006, effettuata con il D.L. n. 90/2014, che ha introdotto il comma 557 quater secondo cui il contenimento delle spese di personale, ai fini del fabbisogno di personale, deve essere riferito al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore dello stesso decreto, quindi 2011-2013;

VISTI:

- l'art. 33, comma 2 del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34. Misure urgenti di crescita economica e per la risoluzione di specifiche situazioni di crisi, convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58 che testualmente recita: “A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. (omissis) I predetti parametri possono essere aggiornati con le

modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. (...omissis...)";

- il decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del Decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- la circolare del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'interno esplicativa del precedente decreto ULMFP -000974-A-08/06/2020, pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020 n. 226;

DATO ATTO che i provvedimenti citati, con particolare riferimento alla Circolare esplicativa, dispongono quanto segue:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori – soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale per i Comuni che hanno un rapporto tra spese di personale ed entrate correnti inferiore al valore soglia di cui alla tabella contenuta nell'art. 4 comma 1 del decreto attuativo;
- specificazione della decorrenza del nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei comuni al 20 aprile 2020;
- specificazione della circostanza che per i comuni che, prima della predetta data, hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, sono fatte salve le predette procedure, purché siano state effettuate le comunicazioni obbligatorie ex articolo 34 bis della legge n. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e qualora siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

VERIFICATO, che il rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti al netto dei crediti di dubbia esigibilità, calcolato secondo le indicazioni della circolare esplicativa del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, risulta per il Comune di Vittoria:

- 31,66% secondo le risultanze del rendiconto 2020 approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 40 del 29/7/2021;
- 31,48% secondo le risultanze del rendiconto 2021 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 26/4/2022;
- 29,17% secondo le risultanze del rendiconto 2022 che è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 18/05/2022 e la procedura per la successiva approvazione da parte del Consiglio Comunale è in corso alla data di redazione del presente provvedimento (cfr. allegato "C");

DATO ATTO:

Che sulla scorta del superiore rapporto il Comune di Vittoria è nella fattispecie di "Comune con moderata incidenza della spesa di personale" in quanto il rapporto fra la Spesa del Personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, c. 1, e dall'art. 6 comma 1 del citato decreto attuativo, per ciascuna fascia demografica, per il Comune di Vittoria i valori soglia sono compresi tra il 27,60% e il 31,60%;

Che secondo quanto indicato nella citata circolare esplicativa, i Comuni di cui al comma 1 dell'art. 6 del decreto attuativo, che si collocano nella fascia intermedia *"in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo*

rendiconto approvato” ed ancora “possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto”;

Che il Comune di Vittoria ha adottato il percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto tramite la riduzione della spesa del personale;

Che con il presente Piano il rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti calcolato sulle spese di personale e sulle entrate inserite nel bilancio di previsione 2023/2025 è inferiore al medesimo rapporto già disponibile con i dati del rendiconto 2022, come si può evincere dal prospetto allegato al presente provvedimento- allegato “C”- compilato con i dati del rendiconto 2022, già approvato dalla Giunta Comunale e la cui procedura è in corso per l’approvazione da parte del Consiglio Comunale, che mostra un rapporto pari al 29,17% e dal prospetto “allegato D”, compilato secondo i dati previsionali forniti dal competente servizio Finanziario ricavati dal Bilancio definitivo approvato dal Consiglio Comunale con provvedimento n. 36 del 9/05/2023, che mostra un rapporto pari a 28,46%;

CONSIDERATO:

- Che nell'anno 2022 si sono realizzate cessazioni di personale pari a n. 32 unità con un risparmio di spesa pari ad €. 505.733,75, conseguentemente tale ammontare di spesa non graverà sul bilancio annualità 2023 e seguenti e potrà essere utilizzata per le assunzioni di nuove figure senza appesantire la spesa rispetto all'anno 2022;
- Che nell'anno 2023 le cessazioni certe sono pari a n. 15 unità e comporteranno un risparmio di spesa al netto di quanto da corrispondere per la frazione di anno di presenza, pari a complessivi €.202.250,19;
- Che pertanto i risparmi di spesa totale dovuto ai pensionamenti anno 2022/2023 sarà pari ad €.707.983,94;
- Che sarà altresì necessario, per quanto possibile in base all’attuale situazione di criticità economica, agire anche sulla leva delle entrate correnti;
- che per raggiungere tali obiettivi è necessario limitare le assunzioni dell'anno 2023, nei termini indicati nell'allegato “B”, la cui spesa comprende anche le assunzioni di n. 9 assistenti sociali interamente finanziate dal Fondo Solidarietà Comunale (FSC) e la spesa a tempo determinato delle assunzioni a valere sui progetti finanziati dal PNRR, per le figure richieste dalla competente direzione CUC la cui spesa essendo eterofinanziata è stata sottratta sia dalle entrate sia dalle spese nel calcolo del rapporto spese personali/entrate correnti come descritto nei punti precedenti;

VISTE le note trasmesse a tutti i dirigenti durante il 2022 dalla Direzione Politiche Finanziarie ed Economiche, con le quali il Dirigente responsabile dell’Area Finanziaria, di concerto con il Collegio dei Revisori dei Conti raccomanda, tra l'altro, di *adottare un programma dettagliato di riduzione della spesa corrente, di monitorare costantemente la spesa accessoria del personale*, e dalle quali si evince la criticità della situazione finanziaria del Comune di Vittoria, che non consente espansione della spesa;

Considerato che sulla base delle previsioni dettate dalla normativa attualmente in vigore, le assunzioni di personale possono essere effettuate solo se sono rispettati i seguenti principi e vincoli:

1. Rispetto da parte dell'Ente dell'obbligo di certificazione dei crediti ex art. 27 comma 2, lett. c), del d.l. 66/2014;
2. Rispetto degli obiettivi posti dalle regole sul pareggio di bilancio ex art. 1, comma 723 della legge 208/2015 e art. 1, comma 446, della legge 232/2016;
3. Rispetto degli adempimenti relativi all'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470, della legge 232/2016;
4. Rispetto dei termini di approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione del bilancio consolidato e dell'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, ex art. 9, comma 1-quinquies del d.l. 113/2016 ;

5. Riduzione della spesa del personale rispetto al valore medio 2011/2013, (art. 1, comma 557 quater Legge 296/2006 introdotto dal D.L. 90/2014 convertito in L. 114/2014);
6. Accertamento dell'assenza di condizioni di sovrannumero o di eccedenza (art. 33 del d.lgs 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
7. Rideterminazione della dotazione organica (articolo 6, del d.lgs 30 marzo 2001 n. 165) alla luce del d.lgs. 75/2017 che fa riferimento al piano triennale dei fabbisogni di personale;
8. Adozione del PIAO;
9. Adozione della Programmazione del Fabbisogno ed invio alla FF PP tramite SICO;
10. Adozione di Piano di Azioni positive o delle pari opportunità;
11. Rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti *non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato*

Dato atto che:

- Il rispetto dei vincoli di cui ai punti da n. 1 a n. 4 è certificato dal Responsabile della Direzione Politiche Finanziarie Bilancio Tributi e Fiscalità locale con nota prot. 192/PFB del 7/3/2023, con i dati aggiornati dalla nota prot. 449/PFB del 7/6/2023 che attesta altresì che i termini di approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 e bilancio consolidato 2021 sono stati rispettati e che il rendiconto di gestione 2022 è stato approvato dalla Giunta Comunale in data 18/5/2023 con deliberazione n. 178 e trasmesso al Consiglio Comunale in data 23/05/2023;
- Il divieto di assunzione in caso di mancato rispetto dei termini di approvazione dei documenti sopra richiamati opera temporaneamente, solo fino a quando i medesimi non vengono approvati e, comunque, si dà atto che tutti i documenti citati sono stati approvati, ad esclusione del rendiconto di gestione 2022 che è stato approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 178 del 18/05/2022 e la procedura per la successiva approvazione da parte del Consiglio Comunale è in corso alla data di redazione del presente provvedimento;
- L'assenza di condizioni di sovrannumero o di eccedenza ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011 è stata verificata per l'anno 2022 con deliberazione della Giunta Comunale n.445 del 16/11/2022;
- Per la rideterminazione della dotazione organica, il d.lgs. 75/2017 modificando l'art. 6 del d.lgs. 165/2001 attribuisce un ruolo centrale alla programmazione del fabbisogno di personale e alle risorse finanziarie destinate alla sua attuazione e conseguentemente la dotazione organica attualmente vigente e rideterminata è quella corrispondente al personale presente nell'Ente e al personale da assumere con il presente provvedimento e individuata nell'allegato "A" che forma parte integrante e sostanziale del medesimo;
- Per quanto concerne gli adempimenti assorbiti dal PIAO, come sopra specificati, - poiché il Piano Triennale del fabbisogno di personale è strettamente legato al bilancio di previsione- si ritiene di approvare comunque il presente provvedimento, i cui contenuti, all'atto dell'adozione del PIAO, saranno trasfusi nella sezione dedicata al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale;
- Il piano triennale di azioni positive 2023-2025 del Comune di Vittoria è stato approvato con deliberazione di G.C. n. 510 del 22 dicembre 2022;

Rilevato:

- **Che** il divieto di assunzione per gli Enti che non rispettano i tempi medi di pagamento di cui al D.L. 66/2014 e s.m.i, è stato dichiarato illegittimo dalla Corte Costituzionale con la sentenza 22 dicembre 2015 n. 272 (pubblicata in G.U., 1° s.s., 30 dicembre 2015 n. 52), tale che lo stesso non è più in vigore *“con effetto retroattivo ex art. 30, comma 3, l. 11 marzo 1953 n. 87: “Le norme dichiarate incostituzionali non possono avere applicazione dal giorno successivo alla pubblicazione della decisione”*.
- **Che** in ordine al rispetto della *riduzione dell'incidenza della spesa di personale rispetto al complesso delle spese correnti*, previsto dall'art. 1, c. 557 lett. a) della legge 27 dicembre 2006, n. 296, mentre la deliberazione della Corte dei conti sez. delle Autonomie n. 27/SEZAUT/2015QMIG del 14 settembre 2015 depositata in data 18/09/2015, pronunciava il principio di diritto, che lo riteneva precettivo, l'art. 16, c. 1 del DL. 113/2016 ha abrogato tale disposizione. Conseguentemente, tale obbligo non deve più essere rispettato.

Atteso che

- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014 n. 114, dell'anno 2022 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, secondo le risultanze del rendiconto 2022 nei termini approvati dalla Giunta Comunale con deliberazione n. 178 del 18/5/2023, che saranno evidenziate nel parere dell'organo di revisione al rendiconto 2022 in fase di approvazione da parte del Consiglio Comunale (cfr. allegato “E”);
- la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, come modificato dal D.L. 90/2014 convertito con modificazioni in legge 11 agosto 2014 n. 114, inserita bilancio del triennio 2023/2025 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, come risulta dall'allegato Tabella 1, la quale è stata aggiornata con di dati inseriti nel bilancio di previsione 2023/2025 approvato definitivamente dal Consiglio Comunale con provvedimento n. 36 del 9/5/2023.
- il rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti al netto dei crediti di dubbia esigibilità, calcolato secondo le indicazioni della circolare esplicativa del decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, calcolato sulla scorta della spesa e della entrata inserita nel bilancio di previsione 2023, in base ai dati trasmessi dalla Direzione Politiche Finanziarie risulta pari a 28,46% (cfr. allegato “D”) inferiore al limite del 29,17% (cfr. allegato “E”), calcolato sulla scorta dei dati del rendiconto 2022 approvato dalla Giunta Comunale con delibera n. 178/2022, che saranno evidenziati nel parere dell'organo di revisione al medesimo rendiconto in fase di approvazione da parte del Consiglio Comunale;
- che la spesa di personale comprende il FPV applicato al bilancio di previsione 2023/2025, così come approvato dal Consiglio Comunale con deliberazione n. 36 del 9/5/2023;

Rilevato che per quanto riguarda le limitazioni relative alle forme di lavoro flessibile:

- l'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, primo e secondo periodo, testualmente recita: *“A decorrere dall'anno 2011, le pubbliche amministrazioni statali, le agenzie, ecc. (omissis) 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 non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009”*.
- l'art. 11, comma 4-bis, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, introdotto in fase di conversione dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, ha inserito, in forma di inciso novellato, il settimo periodo, secondo cui:

“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”;

- l’ultimo periodo del comma 28 dell’art. 9 del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, stabilisce che: *“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”;*
- la Sezione Autonomie della Corte dei Conti ha chiarito con deliberazione 2/2015 : *“Le limitazioni dettate dai primi sei periodi dell’art. 9, comma 28, del d.l. n. 78/2010, in materia di assunzioni per il lavoro flessibile, alla luce dell’art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014 (che ha introdotto il settimo periodo del citato comma 28), non si applicano agli enti locali in regola con l’obbligo di riduzione della spesa di personale di cui ai commi 557 e 562 dell’art. 1, l. n. 296/2006, ferma restando la vigenza del limite massimo della spesa sostenuta per le medesime finalità nell’anno 2009, ai sensi del successivo ottavo periodo dello stesso comma 28.”* (in altri termini la Corte ha condiviso la tesi letterale più restrittiva in base alla quale nel caso in cui siano rispettati i vincoli in materia di contenimento della spesa di personale, l’Ente è tenuto comunque a rispettare il limite per il lavoro flessibile pari al 100 % della spesa sostenuta per le medesime finalità nel 2009, ovvero pari al 100 % della media del triennio 2007-2009, qualora la spesa per il lavoro flessibile sostenuta nel 2009 fosse pari a zero.);
- l’art. 36 del d.lgs. n.165/2001 prevede il ricorso a tali forme di lavoro per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale;

Dato atto che il piano triennale del fabbisogno del personale, proposto con il presente provvedimento comprende anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato;

Vista la tabella n. 3 nella quale è indicata la spesa impegnata per assunzioni a tempo determinato e altre forme flessibili di lavoro nell’anno 2009, pari ad €1.616.376,63;

Rilevato conseguentemente che la capacità di spesa di questo Ente per assunzioni a tempo determinato o altre forme di flessibilità è pari ad €. 1.616.376,63 e che tale limite non risulta superato nel piano delle assunzioni di cui al presente provvedimento;

Dato atto che le assunzioni dei dirigenti a tempo determinato sono sottoposte al regime speciale previsto per le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti degli Enti locali di cui all’art. 110 del D.lg.vo 267/2000 come novellato dal D.L. 90/2014 convertito, con modificazioni in L. 114/2014;

Visto l’art. 8 c. 1 del D.L. 24 febbraio 2023, n. 13 come convertito con modificazioni in legge 21 aprile 2023 n. 41, che al comma 1 dispone: *“Al fine di consentire agli enti locali di fronteggiare le esigenze connesse ai complessivi adempimenti riferiti al PNRR e, in particolare, di garantire l’attuazione delle procedure di gestione, erogazione, monitoraggio, controllo e rendicontazione delle risorse del medesimo Piano (ad essi assegnate), fino al 31 dicembre 2026, la percentuale di cui all’art. 110 comma 1 , secondo periodo, del (testo unico delle leggi sull’ordinamento degli enti locali, di cui al) decreto legislativo 19 agosto 2000, n. 267 è elevata al 50 per cento, limitatamente agli enti locali incaricati dell’attuazione di interventi finanziati, in tutto o in parte, con le risorse del PNRR”;*

Dato atto che il Comune di Vittoria, in quanto Ente incaricato dell’attuazione di interventi finanziati, con le risorse del PNRR, intende avvalersi di tale facoltà;

Accertato:

- che i posti di qualifica dirigenziale istituiti nella dotazione organica dell’Ente, come rideterminata con il presente provvedimento sono pari a 9;

- che il vigente statuto dell'Ente all'art.73 prevede che la copertura dei posti dirigenziali previsti dalla dotazione organica (...) *in misura complessivamente non superiore al 30% della dotazione organica della dirigenza mediante attribuzione di incarichi dirigenziali a tempo determinato*;
- che la disposizione statutaria può essere superata dalla disposizione legislativa speciale legata all'attuazione degli interventi legati al PNRR;
- che, conseguentemente nel presente Piano è prevista la copertura di n. 4 figure dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1 del D.lgs. 267/2000, pari al 50% dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente, di cui n. 2 figure già assunte fine anno 2022, che comunque si propongono nel caso di cessazione per qualsiasi motivo delle figure già assunte;
- Che nel presente Piano è altresì prevista la copertura di n. 1 figura dirigenziale a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 c. 2 del d.lgs. 267/2000, pari al 5% dei posti previsti nella dotazione organica dell'Ente e comunque pari ad uno, la cui assunzione era già stata approvata dalla COSFEL;
- Che le previsioni di 4 figure dirigenziali a tempo determinato erano proposte nel precedente PTFP approvato con deliberazione di G.C. n.31 del 31/01/2022 avente ad oggetto: "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, Piano annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica" e successiva di modifica n. 414/2022, le cui assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato erano state approvate dalla COSFEL;
- Che la previsione della figura dirigenziale a tempo determinato prevista in attuazione della normativa che consente l'elevazione della percentuale di dirigenti da potere assumere ai sensi dell'art. 110, c. 1 al 50% è stata finanziata per l'anno 2023 con una riduzione della spesa per le assunzioni a tempo determinato e a tempo indeterminato derivante dalla posticipazione delle assunzioni previste rispetto a quanto indicato nella deliberazione n. 22/2023, compreso il fondo per le progressioni tra le aree in deroga, senza aggravio di spesa;
- Che per l'anno 2024 e 2025 la figura dirigenziale a tempo determinato (spesa a regime) risulta finanziata dalla previsione di n. 1 figura dirigenziale, che nell'anno 2023 con la deliberazione n. 22/2023 era stata prevista a tempo indeterminato, sempre nei limiti della dotazione organica dirigenziale dell'Ente che risulta pari a 9, oltre ad un dirigente fuori dotazione organica.

Dato atto che questo Ente ha adottato il Regolamento per la disciplina delle assunzioni di personale a tempo determinato nel quale, dettagliatamente, sono indicate le modalità per la individuazione da parte dei dirigenti del fabbisogno di personale a tempo determinato nonché le condizioni di temporaneità e di eccezionalità;

Visto il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2023/2025 di cui all'allegato identificato **sub "B"** al presente provvedimento;

RITENUTO che il Piano assunzionale di cui all'allegato "B", può realizzarsi utilizzando tutte le possibilità offerte dalla vigente normativa, anche attraverso:

- mobilità volontaria;
- utilizzo di graduatoria di altri Enti;
- concorso bandito dall'Ente;
- stabilizzazioni;

Dato atto che:

- il Piano assunzionale di cui all'allegato "B" comprende la previsione delle cosiddette "Progressioni fra aree" da attuarsi secondo la previsione transitoria di cui all'art. 13 c. 6 del CCNL 16/11/2022 e finanziate con la previsione di cui all'art. 1 comma 612, della legge 234 del 30/12/2021 (legge di bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, che per il Comune di Vittoria è pari ad €59.706,72- MISURA MASSIMA per ciascuno dei tre anni di vigenza della deroga 2023/2024/2025;
- che le progressioni tra aree secondo quanto disposto nel punto precedente saranno effettuate previa adozione di apposito atto regolamentare, nei limiti di cui all'allegato "B";
- che il finanziamento delle progressioni tra aree per la quota anno 2024 e la quota anno 2025 risulta finanziato dalle seguenti cessazioni che all'atto della definizione della spesa del personale così come

inserita nel bilancio di previsione 2023/2025 non erano state considerate, in quanto perfezionate in momento successivo alla quantificazione della spesa del personale e precisamente:

ANNO 2023

- cessazione non prevista di n. 2 dipendenti appartenenti all'area dei funzionari ed E.Q. e n. 2 dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti;

ANNO 2024

- cessazione non prevista di n. 1 dipendente appartenente all'area dei funzionari ed E.Q. e n. 1 dipendente appartenente all'area degli istruttori;

Tali cessazioni comportano una minore spesa che sarà utilizzata per finanziare l'ulteriore tranches di progressioni tra aree per l'anno 2024: economia di €. 117.846,59, superiore al fabbisogno di ulteriori €.50.016,12 per la seconda tranches; per l'anno 2025, l'economia totale dei cessati non previsti sarà pari ad €. 150.972,98, sufficiente per finanziare la progressione tra aree 2024 e 2025 la cui spesa totale sarà di €. 50.016,12+€. 49.492,16= €. 99.508,28. Conseguentemente la spesa di personale quantificata nel bilancio 2023/2025 non sarà incrementata.

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi dell'articolo 1, comma 1156, della legge n. 296/2006;
- che è prevista la stabilizzazione di n. 1 operaio cat. "B", ex art. 20 comma 1 del d.lgs. n. 75 del 25 maggio 2017 e s.m.i.;

Visto il Regolamento di Organizzazione degli Uffici e dei Servizi nel testo vigente, nonché gli atti integrativi regolamentari disciplinanti le modalità di accesso agli impieghi e la declaratoria dei profili professionali;

Vista la determinazione del dirigente n. 923 del 17 aprile 2023 avente ad oggetto: "Reinquadramento del personale non dirigente dell'Ente in applicazione del CCNL 16/11/2022" con la quale si è dato atto che, a far data dal 1° aprile 2023, tutto il personale dipendente in servizio presso l'Ente è inquadrato nelle aree per come previsto dalla tabella B allegato al CCNL di comparto siglato il 16/11/2023;

Dato atto che con determinazione n. 2967 del 7/12/2021, e con determinazione n. n. 1595 del 01/07/2022 in adempimento delle procedure per la selezione e l'assunzione a tempo determinato di n. 2800 unità di personale non dirigenziale di Area III – F1 o categorie equiparate nelle Amministrazioni Pubbliche, con ruolo di coordinamento nazionale nell'ambito degli interventi previsti dalla politica di coesione dell'unione Europea e nazionale per i cicli di programmazione 2014-2020 e 2021-2027 nelle Amministrazioni del Mezzogiorno (Autorità di Gestione dei PO regionali, Province, Città Metropolitane, Comune e Comuni delle aggregazioni individuate), sono state assunte n. due dipendenti di cat. D a partire dal 20 dicembre 2021, e a partire dal 15 luglio 2022 per mesi 36, con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo e in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente;

Visto il decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198 convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2023, che all'art. 22 bis ha disposto che le assunzioni a tempo determinato e indeterminato autorizzate dalla COSFEL nel 2022 possono essere perfezionate fino al 30 giugno 2023 anche in esercizio provvisorio;

Dato atto, pertanto che le assunzioni autorizzate dalla Cosfel con deliberazioni n. 41 del 23-3-2022 e n. 70 del 24/5/2022, riproposte nel presente provvedimento possono essere perfezionate con la relativa assunzione in servizio anche prima dell'adozione del PIAO in virtù della disposizione normativa sopra richiamata;

Vista la dotazione organica dell'Ente di cui all'allegato prospetto sub "A" che fa parte integrante del presente provvedimento ed è composta dai dipendenti in servizio e dalle figure professionali da assumere in ossequio al

piano triennale 2023-2025 e dalle dipendenti di cat. D assunte a tempo determinato con oneri a carico delle disponibilità del Programma operativo e in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla disciplina vigente;

Richiamato l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che, a decorrere dall'anno 2002, gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Dato atto che il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2023/2025 di cui all'allegato identificato **sub "B"** è stato trasmesso alle OO.SS. e alle RSU per la dovuta informazione, nei termini di cui all'art. 4 comma 5 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2022 e dell'art. 4 c. 4 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020 per l'area dirigenziale;

Ritenuto di dovere provvedere all'approvazione del piano in oggetto;

Richiamati:

- l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, 557 quater della legge 27 dicembre 2006, n. 296, nel testo vigente;
- l'art. 33 comma 2, del decreto legge n. 34/ 2019;
- la legge 190/2014;
- la legge 12 marzo 1999, n° 68;

Dato atto che la presente proposta di deliberazione sarà trasmessa a cura del servizio Finanziario al Collegio dei Revisori dei Conti affinché il predetto organo renda il prescritto parere ai sensi dell'art. 19, co. 8, della legge n. 448/2001 e che potrà essere adottata dopo tale adempimento;

Visti:

- l'art. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997, e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;
- il D.LGS.vo 267/2000;
- l'OREL vigente in Sicilia;

PROPONE

1. di approvare il piano triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 ai sensi dell'art. 39 della legge 27/12/1997 n. 449 e s.m.i., come risulta dall'**allegata Tabella B**, quale parte integrante e sostanziale del presente provvedimento in coerenza con i posti vacanti e disponibili della dotazione organica dell'Ente;

2. di confermare le assunzioni avviate per l'anno 2022 le cui procedure assunzionali, all'atto dell'adozione della presente deliberazione non sono state ancora completate;

3, di dare atto che le assunzioni autorizzate dalla Cosfel con deliberazioni n. 41 del 23-3-2022 e n. 70 del 24/5/2022, riproposte nel presente provvedimento possono essere perfezionate con la relativa assunzione in servizio entro il 30 giugno 2023, anche prima dell'adozione del PIAO in virtù all'art. 22 bis del d.l. 29 dicembre 2022, n. 198 convertito con modificazioni dalla legge 24 febbraio 2023;

4. di dare atto che per gli anni 2024/2025 oltre alle assunzioni previste, si confermano le assunzioni previste il primo anno di riferimento del piano del fabbisogno di personale riservandosi di aggiornare il presente piano con eventuali atti successivi al fine di monitorare costantemente la situazione finanziaria dell'Ente;

5. di dare atto, in particolare che si confermano per gli anni 2024 e 2025, le figure da finanziare con il Fondo per le progressioni tra aree in deroga mantenendo il finanziamento previsto per il 2023, anche per il 2024 e per il 2025;

6. di dare atto, che il finanziamento delle progressioni tra aree per la quota anno 2024 e la quota anno 2025 risulta finanziato dalle seguenti cessazioni che all'atto della definizione della spesa del personale così come inserita nel bilancio di previsione 2023/2025 non erano state considerate, in quanto perfezionate in momento successivo alla quantificazione della spesa del personale e precisamente:

ANNO 2023

- cessazione non prevista di n. 2 dipendenti appartenenti all'area dei funzionari ed E.Q. e n. 2 dipendenti appartenenti all'area degli operatori esperti

ANNO 2024

- cessazione non prevista di n. 1 dipendente appartenente all'area dei funzionari ed E.Q. e n. 1 dipendente appartenente all'area degli istruttori

Tali cessazioni comportano una minore spesa che sarà utilizzata per finanziare l'ulteriore tranches di progressioni tra aree per l'anno 2024: economia di €. 117.846,59, superiore al fabbisogno di ulteriori €.50.016,12 per la seconda tranches; per l'anno 2025, l'economia totale dei cessati non previsti sarà pari ad €. 150.972,98, sufficiente per finanziare la progressione tra aree 2024 e 2025 la cui spesa totale sarà di €. 50.016,12+€. 49.492,16= €. 99.508,28. Conseguentemente la spesa di personale quantificata nel bilancio 2023/2025 non sarà incrementata.

7. di approvare la dotazione organica dell'Ente di cui all'allegato prospetto sub "A" che fa parte integrante del presente provvedimento ed è composta dai dipendenti in servizio e dalle figure professionali da assumere in ossequio al piano triennale 2023-2025, come sopra specificato;

8. di dare atto che la spesa per mantenere la dotazione organica come sopra definita e aggiungendo alla medesima tutte le altre spese di personale, non supera la media della spesa di personale 2011/2013 - cfr. allegato tabella 1 e allegato tabella 2;

9. di dare atto che la spesa massima teorica sostenibile dall'Ente per le assunzioni a tempo determinato rispetta i limiti previsti dalle attuali disposizioni legislative;

10. di riservarsi la facoltà di apportare in qualsiasi momento al suddetto piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2023/2025 le modifiche ed integrazioni che si dovessero rendere necessarie ed opportune in relazione alle sopravvenienze legislative, compresi gli aggiornamenti derivanti dall'attuazione degli interventi connessi con PNRR, e anche in funzione di sopravvenienze organizzative, nel rispetto dei vincoli posti dalle leggi finanziarie vigenti, per garantire nel pubblico interesse continuità e sviluppo ai servizi, coerentemente con i bisogni espressi dalla popolazione relativamente al triennio in considerazione;

11. di utilizzare il piano triennale del fabbisogno di personale di cui al precedente punto uno in applicazione della normativa descritta in parte motiva;

12. di dare mandato al dirigente proponente di attuare tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto delle norme sulla virtuosità dell'Ente richiamate nella parte motiva del presente atto e comunque in ossequio a tutte le disposizioni di legge regolanti la materia;

13. di dare atto che, a cura del servizio Finanziario, la presente proposta è stata trasmessa al Collegio dei Revisori dei Conti i quali hanno reso il prescritto parere;

14. di dare atto che il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2023/2025 di cui all'allegato identificato sub "B" è stato trasmesso alle OO.SS. e alle RSU per la dovuta informazione, nei termini di cui all'art. 4 comma 5 del CCNL relativo al personale del comparto Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16 novembre 2022 e dell'art. 4 c. 4 del CCNL dell'Area delle Funzioni Locali sottoscritto il 17/12/2020 per l'area dirigenziale;

15. di inserire il presente piano triennale dei nell'apposita sezione del PIAO, che sarà approvato secondo le disposizioni in materia;

16. di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
f.to (dott.ssa Giuseppa Di Modica)

IL DIRIGENTE
f.to (dott. Giorgio La Malfa)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto,

Visti il parere di regolarità tecnica e quello contabile resi dai rispettivi competenti dirigenti;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Ad unanimità di voti espressi nella forma di legge,

DELIBERA

Approvare sia nella parte narrativa che in quella propositiva, la superiore proposta di deliberazione

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

All'unanimità

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

IL SINDACO

f.to On. Prof. F. Aiello

L'ASSESSORE ANZIANO

f.to Avv. G. Fiorellini

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to dott.ssa A.M. Carugno

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 04.08.2023 al 18.08.2023 registrata al n.
Reg. pubblicazioni

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 04.08.2023 al 18.08.2023 che sono/non sono pervenuti reclami.
Dalla Residenza Municipale, li

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

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

ATTESTA

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data 03.08.2023 Per:

- Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;
- X Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.
- Vittoria, li 03.08.2023

IL SEGRETARIO GENERALE

f.to dott.ssa A. M. Carugno