



# CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

\*\*\*\*\*

## Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Atto N. 22

Seduta del 20.01.2023

**OGGETTO: Atto di indirizzo al fine di determinare gli aggregati di spesa da inserire nel bilancio di previsione 2023/2025 per la redazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2023/2025 e Piano Annuale anno 2023.**

L'anno duemilaventitre il giorno venti del mese di Gennaio alle ore 9,10, in Vittoria e nell'Ufficio comunale, si è riunita la Giunta Comunale e con l'intervento dei Signori:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
<b>Sindaco: On. Francesco Aiello</b>	x	
Vice Sindaco: Dott. Filippo Foresti	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, 18.01.2023

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 VEDI DOCUMENTI DI PROGRAMMAZIONE CONTABILI 2023-2025 RICHIAMANDO I PARERI VERBALI DELL'ORGANO DI REVISIONE DELL'ENTE . IL DOCUMENTO E' INSERITO NEL DUP 2023/2025 SEZIONE OPERATIVA

Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretta sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

Vittoria, 19.01.2023

Il Dirigente  
f.to dott. A. Basile

Spazio riservato al Segretario Generale

Vittoria, .....

Il Segretario Generale

**DIREZIONE RISORSE UMANE AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI**

**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:

Dato atto che:

- Il D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni nella legge 113/2021 ha previsto per le pubbliche amministrazione 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;

- 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;
- In pari data, 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 e contemporaneamente, il Dipartimento della Funzione Pubblica, ha provveduto a rendere accessibile la piattaforma (<https://piao.dfp.gov.it>) che permette 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 dà attuazione a quanto stabilito dal comma 5 dell’art. 6 del d.l. 80/2021 e per gli Enti tenuti alla redazione del PIAO (p.a. con più di 50 dipendenti), sono soppressi gli adempimenti ma non vengono abrogate le norme;

**Accertato** che l’art. 6, comma 4, del DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 e l’art. 7, comma 1, del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, individuano la scadenza per l’attuazione del PIAO entro il 31 gennaio di ciascun anno e aggiornato, a scorrimento, annualmente. In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione comporta il differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci per l’approvazione del PIAO.

**Dato atto** che il nuovo quadro normativo, pur avendo soppresso la propedeuticità del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al bilancio di previsione, non ha abrogato le norme che disciplinano tale adempimento, pertanto si rileva uno 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.

**Considerato** che si rende necessario individuare nell’ambito della predisposizione del bilancio di previsione 2022/2024 e in sede di approvazione del DUP gli stanziamenti di spesa da inserire per la redazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025, tenendo conto di quanto segue:

- Con 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;
- 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;

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;

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 -;
- che l'ipotesi di Piano del Fabbisogno del Personale tiene conto anche delle indicazioni e delle linee guida espresse dall'Amministrazione nel corso degli incontri tenutisi il 7 novembre 2022, il 6 dicembre 2022 e in ultimo il 12 gennaio 2023;

**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;

**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 695 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;

**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 la spesa del personale da inserire nel Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025 dovrà attestarsi entro il rapporto risultante dal rendiconto 2021 (31,48%), tenendo presente che si dovrà monitorare la spesa e procedere agli adeguamenti necessari e successivi alle risultanze derivanti dall’approvazione del rendiconto 2022;

Che per raggiungere tale obiettivo, le assunzioni di personale dell’anno 2023, dovranno limitarsi 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, la cui spesa essendo eterofinanziata è neutra rispetto al predetto rapporto.

Che, nel redigendo bilancio 2023, secondo le esigenze del Dirigente delle Politiche Finanziarie espresse nell’incontro con la Giunta Comunale e il Sindaco tenutosi in data 12 gennaio 2023, nell’ambito delle figure previste nell’ipotesi di Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, che in questa sede viene predisposta quale ipotesi di massima da perfezionare in sede di approvazione del PIAO, sempre nei limiti di spesa inseriti nei capitoli di spesa del personale 2023/2025, si riduce la spesa attraverso la previsione di posticipare i termini delle eventuali assunzioni.

**Dato atto che occorre verificare i seguenti limiti finanziari :**

- 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 2021 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, come risulta dal parere dell’organo di revisione sul rendiconto 2021 (ultimo rendiconto approvato), approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria con i poteri del Consiglio Comunale n. 49 del 26/04/2022;
- 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 nel progetto di bilancio del triennio 2023/2025 non è superiore al valore medio del triennio 2011/2013, come risulta dall’allegato Tabella 1.
- 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 inserita nel redigendo bilancio di previsione 2023, in base ai dati trasmessi dalla Direzione Politiche Finanziarie risulta 28,27%, entro il limite 31,48%-ultimo rendiconto approvato - 2021 (Tabella Allegato C), al netto della spesa eterofinanziata, che è stata detratta sia dalla spesa del Personale sia dalla previsione delle entrate correnti anno 2023, come inserite nel progetto di bilancio 2023;

**Considerato** che allo stato attuale si stanno utilizzando i dati relativi all'ultimo rendiconto approvato ovvero l'anno 2021 e che all'approvazione del rendiconto per l'anno 2022 , il rapporto dovrà essere aggiornato.

**Accertato** che per il lavoro flessibile è sottoposto alle seguenti norme:

- 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:**

- l'ipotesi di piano triennale del fabbisogno del personale, allegato alla presente relazione comprende anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato.
- Le assunzioni a tempo determinato inserite in questa ipotesi di Piano comprendono:
  1. Uno stanziamento di €. 391.607,57 per i dirigenti a tempo determinato ex art. 110 c.1 e c. 2 del d.lgs. 267/2000;
  2. Uno stanziamento di €. 268.772,97 da destinare complessivamente all'assunzione di operai a tempo determinato e alle assunzioni ex art. 90 del TUEL;
  3. Uno stanziamento di €. 171.807,89 per i progetti finanziati dal PNRR, somme etero finanziate.



**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 e la spesa per le assunzioni flessibili prevista nell'ipotesi di Piano rientra nel suddetto limite;

**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;

**Accertato:**

- che i posti di qualifica dirigenziale istituiti nella dotazione organica dell'Ente, come rideterminata 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 nel Piano ipotizzato è prevista la copertura di n. 3 figure dirigenziali a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 1 del D.lgs. 267/2000, pari al 30% 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 assunte;
- che nel Piano ipotizzato è prevista la copertura di n. 1 figura dirigenziale da assumere a tempo determinato ai sensi dell'art. 110, c. 2 del D.lgs. 267/2000 e che tale previsione rientra nel limite di legge (5% della dotazione organica e comunque pari ad 1).

**Vista** l'ipotesi di piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2023/2025 di cui all'allegato identificato **sub "B"** che in questa sede rileva solamente ai fini della spesa da inserire nel fabbisogno della spesa di personale in sede di bilancio di previsione 2023/2025, le cui figure saranno formalizzate in sede di approvazione del PIAO;

**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 nella ipotesi di Piano Triennale 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.;
- In sede di approvazione del PIAO si provvederà ad aggiornare la dotazione organica dell'Ente che sarà composta dai dipendenti in servizio e dalle figure professionali da assumere in ossequi al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023-2025;

**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;

**Ritenuto** di dovere considerare il presente provvedimento quale atto di indirizzo ai fini della individuazione della spesa da inserire nel fabbisogno della spesa di personale in sede di bilancio di previsione 2023/2025, le cui figure saranno formalizzate in sede di approvazione del PIAO;

**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;

**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**

**Per le ragioni tutte individuate in premessa del presente provvedimento**

**1. di considerare** il presente provvedimento quale atto di indirizzo ai fini della individuazione della spesa da inserire nel fabbisogno della spesa di personale in sede di bilancio di previsione 2023/2025 e nel DUP le cui figure saranno formalizzate in sede di approvazione del PIAO;

**2. 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;

**3. 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/~~non approvare/rinviare~~ 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 dott. F. Foresti

**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 24.01.2023 al 07.02.2023  
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 24.01.2023 al 07.02.2023  
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 20.01.2023 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 20.01.2023

**IL SEGRETARIO GENERALE**

f.to dott.ssa A.M. Carugno