



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

N° 66

del 02/12/2022

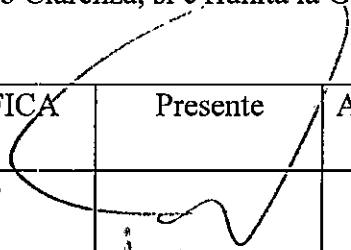
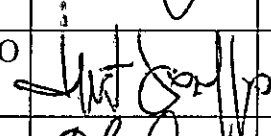
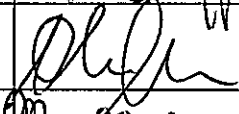
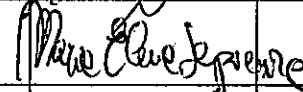
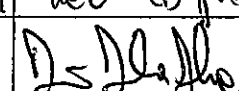
DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE

COPIA

OGGETTO: Rimodulazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 approvato con deliberazione n. 54 del 15/07/2022.

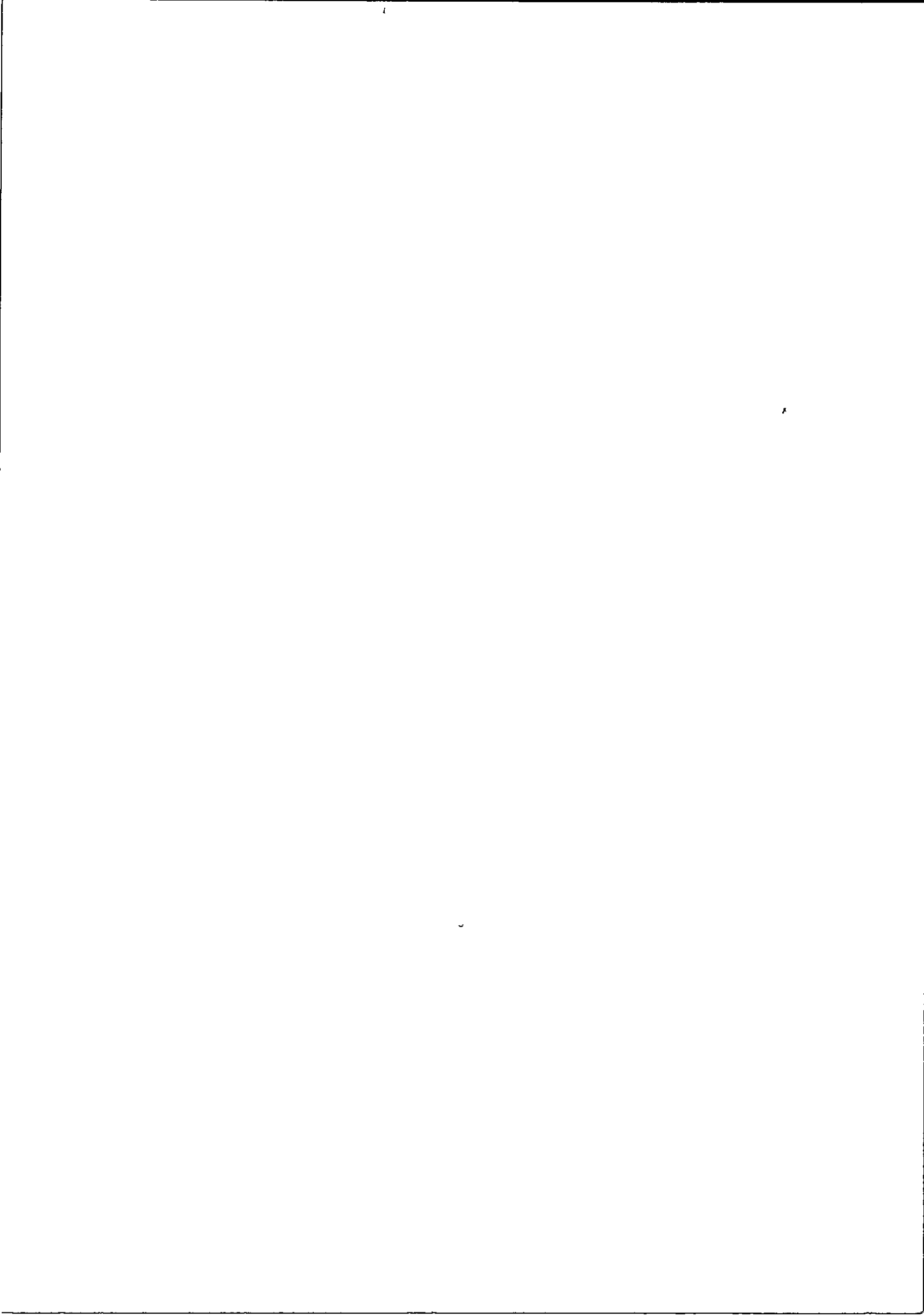
L'anno **duemilaventidue** il giorno **due** del mese di **dicembre** alle ore 13:38 e seguenti, nella sala delle adunanze del Comune di San Pietro Clarenza, si è riunita la Giunta Municipale con la presenza dei Signori:

	COGNOME	NOME	QUALIFICA	Presente	Assente
1	SANTONOCITO	VINCENZO	SINDACO		
2	TOMASELLO	LUCIANO	VICE SINDACO		
3	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE		
4	SAPIENZA	MARIA ELENA	ASSESSORE		
5	DELIA	DESIREE DANIELA	ASSESSORE		

Presiede il Geom. Vincenzo Santonocito - Sindaco.

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale, Dott. Michelangelo Lo Monaco.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sulla proposta sotto riportata, relativa all'oggetto.



Comune di San Pietro Clarenza

(Città Metropolitana di Catania)

UFFICIO RISORSE UMANE

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 72 DEL 17/11/2022

OGGETTO: Rimodulazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 approvato con deliberazione n°54 del 15/07/2022

IL PROPONENTE

VISTO:

- l'art. 89, comma 5, del D.lgs 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

-l'art 39 della L. 449 /1997, cd. Legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

-l'art 6 del d.lgs 165 del 2001 per come modificato dal d.lgs 75 del 2017 stabilisce che la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n.16 del 24/02/2022 di "Modifica della struttura organizzativa dell'Ente approvata con delibera di G.M. n.1 del 14/01/2021. Approvazione nuovo Organigramma";

VISTA la delibera di G. M. n.54 del 15/7/2022 avente ad oggetto "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022-2024. Piano annuale assunzioni 2022-2024";

RAVVISATA la necessità di dovere rimodulare la predetta delibera di G.M. n.54 del 15/7/2022 alla luce delle mutate esigenze organizzative dell'Ente, prevedendo, per l'anno 2022:

- 1) L'ulteriore assunzione di una figura professionale Cat. D – profilo Assistente Sociale a tempo indeterminato con profilo professionale Assistente Sociale che determinerà una nuova capacità assunzionale ed una spesa di importo annuo pari a € 34.308,08;

- 2) L'assunzione, già prevista nella citata delibera G.M. n.54 del 15/07/2022 di una figura professionale Cat. C – profilo amministrativo a tempo pieno ed indeterminato attingendo dalle graduatorie di altri Enti nel rispetto del regolamento approvato dal Comune con deliberazione della Giunta Municipale n. 64 del 10/11/2022 esecutiva ai sensi di legge, anziché mediante di concorso pubblico;
- 3) L'ulteriore assunzione di una figura professionale di cat. C. profilo Tecnico a tempo parziale e indeterminato, mediante selezione atta ad effettuare una progressione verticale dalla categoria B alla categoria C (categoria C posizione economica C1) ai sensi dell'art. 3 della legge 113 del 06.08.2021, di conversione del D. L. n°80 del 09.06.2021;

RITENUTO di dover confermare, nelle parti non incompatibili con il presente atto, il disposto di cui alla delibera di G.M. n. 54 del 15/07/2022 avente ad oggetto "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022-2024. Piano annuale assunzioni 2022-2024";

VISTO il Bilancio di Previsione Finanziario, 2022/2024, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 15 del 02/08/2022, dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi di legge;

PRESO ATTO che viene apportata una variazione alla dotazione organica del Piano triennale del fabbisogno del personale che prevede un valore di spesa potenziale pari ad € 1.118.683,00;

CHE la spesa di € 34.308,08 per l'assunzione di una unità di Assistente Sociale risulta finanziata dal Ministero e che le stesse somme sono state previste con delibera di C.C. n.19 del 10/11/2022 avente ad oggetto "Variazione del bilancio di previsione finanziario 2022/2024, anno 2022 e anno 2023, ex art.175, comma 2, D.Lgs n.267/2000".

PRESO ATTO, altresì, che la programmazione del fabbisogno di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

ACQUISITO in merito il parere favorevole del Revisore dei Conti, in ordine alla presente deliberazione, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

ACQUISITI in merito i pareri favorevoli del Responsabile del Servizio Amministrativo e del Settore Finanziario, in ordine alla regolarità tecnica e contabile dell'atto;

PROPONE

Di rimodulare, per quanto espresso in premessa, la propria precedente deliberazione n. 54 del 15/07/2022, divenuta esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto l'approvazione del Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022-2024. Piano annuale assunzioni 2022-2024, prevedendo, per l'anno 2022:

- 1) L'ulteriore assunzione di una figura professionale Cat. D – profilo Assistente Sociale a tempo indeterminato con profilo professionale Assistente Sociale che determinerà una nuova capacità assunzionale ed una spesa di importo annuo pari a € 34.308,08;
- 2) L'assunzione, già prevista nella citata delibera G.M. n.54 di una figura professionale Cat. C – profilo amministrativo a tempo pieno ed indeterminato attingendo dalle graduatorie di altri Enti nel rispetto del regolamento approvato dal Comune con deliberazione della Giunta Municipale n. 64 del 10/11/2022 esecutiva ai sensi di legge, anziché mediante di concorso pubblico;
- 3) L'ulteriore assunzione di una figura professionale di cat. C. profilo Tecnico a tempo parziale e indeterminato, mediante selezione atta ad effettuare una progressione verticale dalla categoria B alla categoria C (categoria C posizione economica C1) ai sensi dell'art. 3 della legge 113 del 06.08.2021, di conversione del D. L. n°80 del 09.06.2021;

D confermare, nelle parti non incompatibili con il presente atto, il disposto di cui alla delibera di G.M. n. 54 del 15/07/2022 avente ad oggetto "Programmazione fabbisogno di personale triennio 2022-2024. Piano

annuale assunzioni 2022-2024", revocando, per l'effetto, le parti della medesima deliberazione incompatibili con il presente atto;

Di dare mandato al Responsabile del 1° Settore Amministrativo di espletare tutti gli atti derivanti dalla presente proposta;

Di trasmettere il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU;

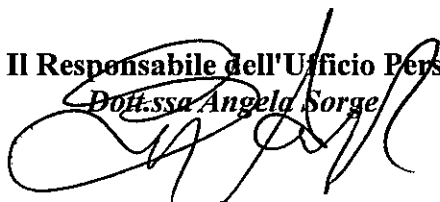
Di trasmettere copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017;

Di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 del D. Lgs. n. 150 del 07.10.2009;

Di rendere la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, del Legge Regionale 44/1991, stante l'urgenza di provvedere.

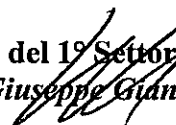
Il Responsabile dell'Ufficio Personale

Dott.ssa Angela Sorge



Il Responsabile del 1° Settore Amministrativo

Dott. Giuseppe Giandinoto



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA (CT)						
SPESA DEL PERSONALE AI FINI DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, C. 557, L. 296/2006						
	Anno 2011	Anno 2012	Anno 2013	2022	2023	2024
Intervento 01	1.178.817,00	1.168.721,00	1.167.908,00	1.015.024,00	1.015.024,00	1.015.024,00
Intervento 07	91.203,00	88.147,00	100.956,00	93.659,00	93.659,00	93.659,00
Buoni Pasto	7.790,00	18.000,00	18.400,00	10.000,00	10.000,00	10.000,00
TOTALE (A)	1.277.810,00	1.274.868,00	1.287.264,00	1.118.683,00	1.118.683,00	1.118.683,00
A detrarre						
Categorie protette						
Rimborso comandi						
Leggi speciali= ICI						
Oneri leggi speciali						
Diritti di rogito						
Aumenti CCNL Dip.						
SPES FORMAZIONE						
ALTRO						
TOTALE detraz (B)						
TOTALE FINALE (A-B)						
Media 2011 - 2013 su Totale finale			1.279.980,67			

IL RESPONSABILE

Comune di San Pietro Clarenza
IL RESPONSABILE
Dr. Giuseppe Glandinoto

1967
1968
1969

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Il sottoscritto, Giandinoto Giuseppe Responsabile del settore Ragioneria e Tributi, secondo quanto previsto dall'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 e del decreto attuativo del 17/03/2020 pubblicato in gazzetta ufficiale n° 108 del 27/04/2020,

ATTESTA

che il comune di San Pietro Clarenza avendo una popolazione di 8.213 abitanti ed avendo un rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato, cioè dell'anno 2021, e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 consuntivi approvati, cioè degli anni 2019, 2020 e 2021, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità dell'anno 2022, pari a 27,42% il parametro risulta migliorato rispetto all'anno 2020 che era pari 29,39%, pertanto rientra nella fascia intermedia.

	2019	2020	2021
TITOLO I	€ 3.211.289,37	€ 2.927.740,43	€ 2.845.999,00
TITOLO II	€ 724.512,36	€ 1.118.756,85	€ 1.021.319,60
TITOLO III	€ 103.607,30	€ 124.525,18	248.810,10 €
TOTALE	€ 4.039.409,03	4.171.022,46 €	€ 4.116.128,70
FCDE			708.968,67 €
TOTALE			€ 3.407.160,03
SPESA PERSONALE			932.211,21 €
RAPPORTO %			
MEDIA TRIENNALE	4.108.853,40 €		
	708.968,67 €		
	3.399.884,73 €		
RAPPORTO	27,42%		
PERCENTUALE			

IL RESPONSABILE SETTORE II

Comune di San Pietro Clarenza
IL RESPONSABILE
Dr. Giuseppe Giandinoto

Handwritten text, possibly a signature or date, located in the bottom left corner of the page.

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

ATTESTAZIONE DELLA RIDUZIONE DELLE SPESE DEL PERSONALE

ai sensi della Legge n. 296 del 2006, art. 1, comma 557e s.m.i.

Visti gli atti d'ufficio

SI ATTESTA

- che la spesa media del personale, relativa al periodo 2011-2012-2013, ammonta ad € **1.279.980,67**;
- che l'incidenza media delle spese del personale rispetto alle spese correnti, per il periodo 2011-2012-2013, è pari al 38,00%;
- che la spesa per il personale per l'anno 2021 ammonta ad € 932.211,21;
- che l'incidenza delle spese del personale rispetto alle spese correnti è pari al 23,08% per l'anno 2021.

Il Responsabile
Finanziaria e Tributi

Comune di San Pietro Clarenza
IL RESPONSABILE
Dr. *Giuseppe Giandinoto*

THE UNIVERSITY OF CHICAGO
LIBRARY

SETTORE 1° AMMINISTRATIVO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: Integrazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 approvato con deliberazione n°54 del 15/07/2022

Parere del Responsabile del Settore in ordine alla regolarità tecnica

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000 come recepito dall'art. 5 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 3/2013)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che si allega.

San Pietro Clarenza,
17-11-2022

IL RESPONSABILE SETTORE
Dott. Giuseppe Giandinoto

Parere del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

(art. 53, legge 142/1990 come recepito dalla l.r. 48/1991 e ss.mm.ii. e art. 147 bis, comma 1, d.lgs. 267/2000)

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la motivazione di cui alla nota prot. _____ del _____ che allega.
- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

San Pietro Clarenza, 17-11-2022

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
Dr. Giuseppe Giandinoto

17



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

Collegio dei Revisori dei Conti

COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
22 NOV. 2022
Prot. Generale <u>8793</u> del _____

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Segretario Generale

Al Sindaco

Al Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria

del Comune di San Pietro Clarenza

Verbale n. 13 del 21.11.2022

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 72 del 17/11/2022 avente ad oggetto: "Rimodulazione piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 approvato con deliberazione n° 54 del 15/07/2022"

Il Collegio dei Revisori dei Conti

Nelle persone di:

- Dott.ssa Maria Calabrese, Presidente del Collegio dei Revisori;
- Dott. Giuseppe Calleri, componente del Collegio dei Revisori;
- Dott. Paolo Desiderio, componente del Collegio dei Revisori;

In data odierna si è riunito in teleconferenza per esaminare la proposta in oggetto al fine del rilascio del prescritto parere.

- Ricevute a mezzo PEC, la proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 72 del 17.11.2022 di cui all'oggetto e le attestazioni rese dal Responsabile del settore finanziario, rispettivamente in data 16 e 17 c.m.;

Visto:

- Part. 91, D.Lgs. n. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- Part. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;



- l'art. 6, D.Lgs. n. 165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge n. 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. È fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- il successivo D.L. n. 34/2019 (il c.d. «decreto crescita»), invece, non lega più la capacità assunzionale degli enti locali alle percentuali di costo del personale cessato negli anni precedenti; infatti, il provvedimento rimanda ad un successivo decreto ministeriale per l'individuazione di valori percentuali che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i Comuni potranno procedere alle assunzioni ritenute necessarie;

preso atto che:

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



richiamati:

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

considerato che:

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del*



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

- o il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- o la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto:

- con delibera della G.M. n. 54 del 15/07/2022 e con allegate le rispettive attestazioni dei Responsabili dei servizi preposti, è stato approvato il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024, sulla quale questo Collegio ha espresso il proprio parere giusto verbale n. 5 del 04/07/2022;
- con la proposta di delibera della G.M. n. 72/2022 viene rimodulata la programmazione triennale 2022-2024 del fabbisogno del personale;
- dell'attestazione allegata alla suddetta proposta di delibera resa dal Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria dalla quale si evince che il comune di San Pietro Clarenza rientra nella fascia intermedia ai sensi dell'art. 6 del D.P.C.M. 17/03/2020;
- la programmazione triennale 2022-2024 e piano occupazionale, così come rimodulato nella suddetta proposta di deliberazione della G.M. prevede, per l'anno 2022:
 - l'ulteriore assunzione di una figura professionale categoria “D” – profilo Assistente Sociale – a tempo pieno ed indeterminato, con profilo di “Assistente Sociale” che determinerà una nuova capacità assunzionale;
 - l'assunzione, già prevista nella delibera di G.M. n. 54/2022, di una figura professionale categoria “C” - profilo professionale Istruttore amministrativo - a tempo pieno ed indeterminato;
 - l'ulteriore assunzione di una figura professionale di categoria “C” – profilo professionale Istruttore Tecnico – a tempo parziale ed indeterminato mediante la selezione da progressione verticale dalla categoria B, ai sensi dell'art. 3 della legge del 06/08/2021 n. 113, di conversione del D.L. n. 80/2021.

Tale programmazione triennale potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento.

Rilevato che:

- o che il rapporto tra dipendenti in servizio a tempo indeterminato e la popolazione residente nel Comune, ai sensi del D.M. del 10/04/2017, alla data del 31/12/2020 è pari al 1/169;
- o Il comune di San Pietro Clarenza ha rilevato dall'ultimo consuntivo approvato (anno 2021) un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolato sulla base del Decreto



17/03/2020, pari al 27,42%, parametro migliorato rispetto al rapporto del penultimo consuntivo approvato (anno 2020) che era del 29,39%;

- o il valore medio della spesa di personale del triennio 2011 - 2012 e 2013 ammonta ad euro 1.279.980,87 e la spesa del personale di cui all'art.1 comma 557 della Legge 292/2006 per l'anno 2018 e pari a euro 1.207.279,40;

preso atto

- che è stato rispettato l'obiettivo del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali;
- che nella superiore proposta di deliberazione si dà atto della possibilità di modificare la *Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2022-2024*, in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento;

considerato che:

- le assunzioni di cui al "*Programma del Fabbisogno di Personale per il triennio 2022 – 2024*" e *piano annuale assunzioni 2022/2024.*" risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenze per il 2022 di cui l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, è stato approvato con delibera di Giunta n. 14 de 24/02/2022;
- nell'anno 2020 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2021 e per gli anni successivi;
- l'ente ha approvato il bilancio di previsione 2022-2024 in data 05.08.2022 con delibera di CC n. 15;

preso atto, altresì, che l'Ente:

- ✓ non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.LGs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- ✓ con delibera di Giunta n. 56 del 03/11/2021 ha adottato il piano delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- ✓ ha approvato, con delibera della Giunta Municipale n. 41 del 21/09/2021, il piano triennale della performance 2021 – 2023 (art. 10, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ rispetta il tetto per la spesa per il personale (riferimento triennio 2011/2013).

Visti

- l'art. 259, comma 6, del TUEL;
- il C.C.N.L. – personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali", sottoscritto in data 21.05.2018;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016;
- il TUEL;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL.;
- gli allegati alla proposta di deliberazione in approvazione;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi in data 03/05/2022 dai Responsabili dei settori competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

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



rammenta

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

Raccomanda:

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".
- il mancato rispetto dei vincoli sulla spesa per il personale, impone di conformarsi ai divieti: di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione

a c c e r t a

che la programmazione triennale del fabbisogno del personale e piano annuale assunzioni 2022-2024 è improntata al principio di neutralità della spesa;

e s p r i m e

PARERE FAVOREVOLE alla proposta di deliberazione in oggetto

L'Organo di Revisione

Dott.ssa Maria Calabrese
(Firma digitale)

Dott. Giuseppe Calleri
(Firma digitale)

Dott. Paolo Desiderio
(Firma digitale)

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata la proposta di deliberazione di cui sopra, relativa all'oggetto;

Visti i prescritti pareri di regolarità tecnica e contabile;

Visto l'allegato parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti con verbale n. 13 del 21/11/2022, acquisito al protocollo del Comune in data 22/11/2022 al n. 8793;

Preso atto che la proposta di deliberazione *de qua* - unitamente al citato parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dei Conti - è stata trasmessa in data 24/11/2022, giusta nota prot. n. 8868 del 24/11/2022, alle OO.SS. e alle RR.SS.UU.;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti unanimi favorevoli, legalmente espressi;

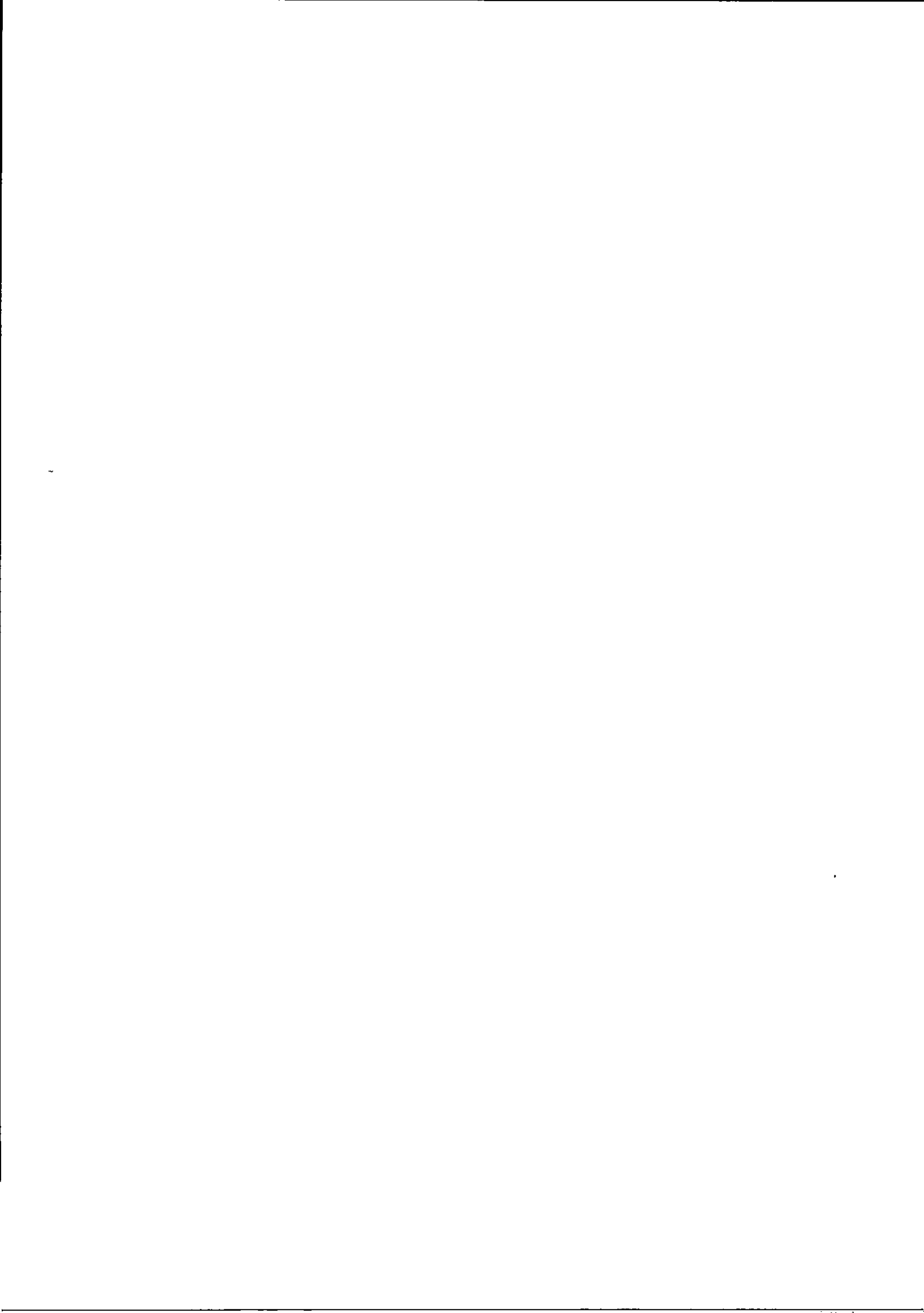
DELIBERA

DI APPROVARE la proposta di deliberazione di cui sopra, che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente.

Successivamente, con separata unanime votazione favorevole;

DELIBERA

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di provvedere.



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma come segue:

Il Sindaco
Geom. Vincenzo Santonocito

L'Assessore Anziano
Sig. Andrea Cavarra

Il Segretario Comunale
Dott. Michelangelo Lo Monaco



CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal 05/12/2022 al 20/12/2022 Reg. N° ///

Li 05/12/2022

L'Addetto all'Albo

Il sottoscritto CERTIFICA che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune il giorno _____ per quindici giorni consecutivi e che contro la stessa non sono stati prodotti reclami, opposizioni o richiesta di controllo.

Li _____

IL RESPONSABILE I SETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Giuseppe Giandinoto)

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 02/12/2022

atto dichiarato immediatamente esecutivo (art. 12, comma 2, L.R. n. 44/91);

decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione (art. 12, comma 1, L.R. n. 44/91).

San Pietro Clarenza, 02/12/2022



IL SEGRETARIO COMUNALE
(Dott. Michelangelo Lo Monaco)

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

S. Pietro Clarenza, li _____

IL RESPONSABILE I SETTORE AMMINISTRATIVO
(Dott. Giuseppe Giandinoto)

