



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
Città Metropolitana di Catania

N° 40 del 12/09/2023

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

ORIGINALE

COPIA

OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025 - RIMODULAZIONE
CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

L'anno DUEMILAVENTITTE il giorno 12. del mese di SETTEMBRE alle ore 19. e minuti 00...
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	DELIA	DESIREE DANIELA	ASSESSORE		
4	SAPIENZA	MARIA ELENA	ASSESSORE		
5	CAVARRA	ANDREA	ASSESSORE		

Presiede il Geom. Vincenzo Santonocito – Sindaco

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Eleonora Di Fedè

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, sulla quale sono stati espressi i
pareri e le attestazioni prescritti dalle leggi regionali n° 48/1991 e n° 30/2000

LA GIUNTA MUNICIPALE

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

Ritenuto di provvedere in merito;

Ad unanimità di voti, legalmente espressi

DELIBERA

- 1) Di **approvare** la proposta di deliberazione di cui sopra, che fa parte integrante e sostanziale del presente atto, facendola propria integralmente;
- 2) Di **dichiarare**, con separata unanime votazione, la presente deliberazione immediatamente eseguibile stante l'urgenza del provvedimento.

UFFICIO RISORSE UMANE

Proposta delibera di G.M. n. 44 del 08/08/2023

PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025 - RIMODULAZIONE CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA

VISTI:

- l'art. 89, comma 5, del D.lgs n. 267/2000 cd. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, 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. 91 del medesimo D.Lgs. n. 267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- gli artt. 2-4 e 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017, secondo i quali le Amministrazioni pubbliche definiscono, mediante atti organizzativi, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, individuando gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi, determinano le dotazioni organiche complessive, esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali;

VISTO l'articolo 48, comma 2, del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del sindaco o del consiglio;

VISTI altresì:

- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 e ss.mm.ii. che prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 35, comma 4, del medesimo D.Lgs. 165 del 2001, che dispone testualmente "*...Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4...*";
- l'art. 39 della L. 27/12/1997, n. 449 che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n. 448 il quale stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione

complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, a norma del quale le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;

CONSIDERATO che sulla base del testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

CONSIDERATO che, sulla base delle previsioni di cui al citato D.Lgs. n. 75/2017, sono state emanate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" (Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018);

DATO ATTO che:

-nella disciplina previgente il termine dotazione organica rappresenta il "contenitore" rigido da cui partire per definire il piano dei fabbisogni di personale (PTFP), nonché per individuare gli assetti organizzativi dell'amministrazione mentre nella nuova visione, introdotta dal d.lgs. 75/2017, di superamento della dotazione organica, il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

-il predetto piano, da adottare annualmente e che si sviluppa in prospettiva triennale, deve fondarsi su una complessiva analisi del reale fabbisogno professionale sia sul piano quantitativo che qualitativo e deve essere definito in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio e deve svilupparsi nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

-secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

ATTESO che l'assetto della struttura e la dotazione organica vengono sottoposte a periodica verifica da parte della Giunta Municipale;

DATO ATTO che i Responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, del che è stato dato atto con deliberazione di G.M n. 8 del 13/02/2023. Si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

VISTA E RICHIAMATA la deliberazione di Giunta Municipale n. 54 del 15/07/2022 e la successiva di G.M. n. 66 del 02/12/2022 di approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024;

RICHIAMATA la delibera di G.M. n.32 del 18/07/2023 con la quale, in ultimo, questa Amministrazione Comunale ha avviato la riorganizzazione della funzionalità dei servizi, attraverso

la definizione di un nuovo organigramma e funzionigramma, così come ivi indicato, in relazione alle esigenze organizzative/funzionali;

VISTI:

- i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;
- la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. (20A04799) pubblicata in GU Serie Generale n. 226 dell'11/09/2020;
- i CC.CC.NN.LL. del Comparto Regioni ed Autonomie Locali ed il C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali del 21/05/2018 e il successivo C.C.N.L. Comparto Funzioni Locali 2019/2021 sottoscritto il 16/11/2022;

VISTO che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo. e che, sulla base di questa classificazione il comune è stato inserito nella fascia degli enti intermedi, per cui può utilizzare le proprie capacità assunzionali di cui in precedenza a condizione che non peggiori il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato come detto in precedenza rispetto all'anno precedente. Ed infine che a partire dal 2021 gli oneri per le assunzioni effettuate dal 14 ottobre 2020 con risorse eterofinanziate non vanno incluse nella spesa del personale e che i corrispondenti trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti, esclusioni che si applicano solamente per l'attuazione dell'articolo 33 del D.L. n. 34/2019:

VERIFICATO che, per poter effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato, occorre innanzitutto verificare il rispetto dei seguenti requisiti:

- a) aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);
- b) aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);
- c) aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);
- d) aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), che per gli Enti Locali, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);
- e) aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 - enti soggetti al patto nel 2015 - della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L.n. 208/2015);
- f) aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; (il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi giusto art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, D.Lgs. n. 113/2016);

g) aver adempiuto alle richieste di certificazione, su istanza, dei creditori interessati, nei termini previsti dall'art. 9, comma 3-bis, del D.Lgs. n. 185/2008; (tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento);

h) aver adottato il Piano integrato di attività e organizzazione ai sensi dell'art. 6 del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n.113/2021;

CONSIDERATO che nell'anno 2022 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2023 e per gli anni successivi;

CONSIDERATO che il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014:

CONSIDERATO che:

- che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il C.C ha approvato il bilancio preventivo 2022 in data 02/08/2022 con deliberazione n.15;

-ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il C.C. ha approvato il conto consuntivo 2021 in data 21/07/2022 con deliberazione n.10;

-ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il C.C. ha approvato il conto consuntivo 2022 in data 08/06/2023 con deliberazione n.9;

- ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ha approvato il piano della performance ed il PEG 2021/2023 con G.M. n. 41 del 21/09/2021;

- ai sensi dell'art. 10 del d.lgs. 150/2009 ha approvato il piano della performance ed il PEG 2022/2024 con G.M. n.36 del 19/07/2022;

-ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 è stato approvato il piano delle azioni positive 2021/2023, giusta deliberazione della G.M. n. 56 del 02/11/2021;

-ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 è stato approvato il piano delle azioni positive 2022/2024, giusta deliberazione della G.M. n. 15 del 22/02/2022;

-ai sensi dell'art. 48 del d.lgs. 198/2006 è stato approvato il piano delle azioni positive 2023/2025, giusta deliberazione della G.M. n. 39 del 03/08/2023;

CONSIDERATO che ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche dei dati richiesti dalla citata disposizione;

CONSIDERATO che in data 28/12/2022 sono stati approvati i documenti relativi al bilancio consolidato 2021, con deliberazione di C.C. n. 22;

CONSIDERATO che con deliberazione di G.M n.36 del 19/04/2022 è stato approvato il Piano Integrato degli Obiettivi e delle performance 2022/2024;

VISTA la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019 n. 56, a decorrere dal 07/07/2019 data di entrata in vigore della legge, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, *fino al 31/12/2024*, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria esterna);

CHE invece, giusto art. 3, comma 9, della medesima Legge n. 56/2019, che modifica gli artt. 34' e 34-bis del D.lgs. 165/2001, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34bis del D. Lgs. 165/2001, ma sono stati ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

CHE infine il D.L. 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni dalla L. 29 giugno 2022, n. 79, ha disposto (con l'art. 3, comma 3-quater) che "al comma 4 dell'art. 34-bis del TUPI, le parole: "entro quarantacinque giorni" sono sostituite dalle seguenti: "entro venti giorni";

RILEVATO ancora che permane l'obbligo anche per le assunzioni a tempo determinato del personale per periodi superiori a 12 mesi, mentre sono escluse, ai sensi della Legge 56/2019, le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti i cui incarichi siano attribuiti ai sensi dell'art. 19,

comma 6, del D. Lgs. 165/2001, nonché in caso di conferimento degli incarichi previsti dall'art. 110 del D. Lgs. 267/2000;

CONSIDERATO il possibile ricorso da parte dell'Ente ad una modalità organizzativa che, in presenza dei presupposti stabiliti dall'art. 36 del TUPI, mira a sopperire a carenze temporanee di personale necessario e a garantire la continuità dell'attività istituzionale;

CHE tuttavia il ricorso da parte dei Comuni a forme di lavoro flessibile incontra una serie di limitazioni di carattere ordinamentale e finanziario;

CHE, altresì, per poter effettuare assunzioni a tempo determinato, gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale, ai sensi dell'art. 9, comma 28 del D.L. n. 78/2010, debbono garantire il rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile nell'anno 2009, così come pronunciato anche dalla Corte dei Conti – Sezione delle Autonomie n. 2/SEZAUT/2015/QMIG;

CONSIDERATO che l'art.1, comma 557, della legge 30/12/2004, n.311 (legge finanziaria 2005) previgente, disponeva che i Comuni con popolazione inferiore ai 5.000 abitanti potessero servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'Amministrazione di provenienza;

VISTO che l'articolo 3, comma 6-bis del d.l. n.44/2023, convertito con modificazioni dalla legge 21 giugno 2023, n. 74, eleva da 5.000 a 15.000 abitanti la soglia demografica entro la quale è riconosciuta ai comuni la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza;

RILEVATO che la suddetta disposizione, per come novellata ed estesa agli enti con popolazione sino a 15.000 abitanti, come fonte normativa speciale ed in quanto tale prevalente, ha introdotto, nel suo ristretto ambito di efficacia, una deroga al principio della unicità del rapporto di lavoro dei pubblici dipendenti, permettendo a questi ultimi - in regime di rapporto a tempo pieno - di effettuare attività lavorativa presso un'altra Amministrazione, al di fuori delle 36 ore e per un massimo di ulteriori 12 ore settimanali, in modo da assicurare agli enti l'apporto di professionalità già consolidate ed in grado di assolvere a tutte le funzioni cui l'ente stesso, ancorché di ridotte dimensioni, è tenuto;

CONSIDERATO che l'Ente si trova nella impellente necessità di far fronte alla carenza di organico, al fine di garantire una migliore funzionalità dell'organizzazione interna e dei servizi istituzionali connessi con adeguate risorse competenti, avanzando richiesta di disponibilità al rilascio dell'autorizzazione ai sensi dell'art.1, comma 557, della legge 30/12/2004, n.311 (legge finanziaria 2005), per come novellato dall'art. 3 comma 6-bis del decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44, convertito, con modificazioni, con legge 21 giugno 2023, n.74, ad effettuare un periodo di collaborazione presso il Comune di San Pietro Clarenza, in regime di c.d. "scavalco d'eccezione" al di fuori dell'orario dell'obbligo e per un massimo di n.12 ore settimanali, per n. 1 Funzionario Amministrativo;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 57 comma 3-septies del decreto-legge 14 agosto 2020, n.104, coordinato con la legge di conversione 13 ottobre 2020, n. 126 stabilisce che *"a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto (13/10/2020), finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente."*

VISTO E RICHIAMATO ancora il D.L. 22 aprile 2023, n. 44 che all'art. 3 "Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali", che al comma 6 , con riferimento alla spesa del segretario comunale, testualmente prevede: "Per gli anni 2023-2026, per i comuni sprovvisti di segretario comunale alla data di entrata in vigore del presente decreto, non rileva ai fini del rispetto dei limiti previsti dall'articolo 1, commi 557-quater e 562, della

legge 27 dicembre 2006, n. 296 e dall'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, la spesa per il segretario comunale considerata al netto del contributo previsto dall'articolo 31-bis, comma 5, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, convertito, con modificazioni, dalla legge 29 dicembre 2021, n. 233;

VISTE le disposizioni sulle progressioni verticali di cui al D.L. n. 80/2021;

VISTO altresì che il CCNL comparto Funzioni Locali sottoscritto in data 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- le procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);

- le procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

VISTO E RICHIAMATO l'art. 13 "Norme di prima applicazione" del CCNL 16/11/2022 che al comma 5 e segg.

DATO ATTO che per il Comune di San Pietro Clarenza le risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16/11/2022, risultano quantificate in €4.054,29;

RICHIAMATI in merito a quanto sopra indicato i pareri ARAN CFL 207 e ARAN CFL 208, i cui orientamenti applicativi risultano condivisi con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato nonché il parere ARAN CFL 209;

RILEVATO che:

- in caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.

-in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL.

- i valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione.

CONSIDERATO che, come da parere ARAN CFL 209: "Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Ovviamente, gli enti continuano ad avere la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria).

In tal caso, essi operano, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale. Dovranno, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è

pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

In conclusione:

- se gli enti decidono di stanziare le risorse ai sensi del comma 612, tutte le risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali di cui all'art. 13;
- se decidono di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovranno garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).”;

DATO ATTO che le risorse contrattuali aggiuntive da stanziare per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018, risultano pari ad € 1.978,42 per ogni progressione dall'area degli istruttori a quella dei funzionari e elevata qualificazione, € 2.562,21 per ogni progressione dall'area degli operatori esperti all'area degli istruttori ed € 821,48 per ogni progressione dall'area degli operatori all'area degli operatori esperti;

TENUTO CONTO che il Comune di San Pietro Clarenza è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale;

DATO ATTO che ai sensi di quanto disposto dal Regolamento comunale per le modalità di assunzione agli impieghi, il Responsabile del Settore "Gestione del Personale" dovrà provvedere con proprio atto all'indizione dei concorsi ed all'approvazione dei bandi e/o all'esperimento delle procedure di mobilità, scelta facoltativa, e/o all'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini della assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli enti, alla utilizzazione di graduatorie di altri enti e/o allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'ente e/o all'attingimento dall'albo degli idonei formato ai sensi dell'articolo 3-bis del D.L. n. 80/2021;

TENUTO CONTO del limite della spesa massima di personale, entro cui programmare il fabbisogno del triennio 2023-2025;

TENUTO CONTO altresì della consistenza della dotazione organica dell'ente, delle relative scoperture e dei procedimenti in itinere per le assunzioni programmate, la cui procedura di reclutamento di personale risulta già avviata dall'Amministrazione in esecuzione della deliberazione di G.M. nn. 54/2022 e successiva 66/2022, sia soprattutto in considerazione delle ripercussioni e dei disagi che tale mancato incremento potrebbe provocare all'ente e alla collettività locale di riferimento, i cui bisogni devono sempre costituire obiettivo primario dell'ente;

CONSIDERATE le economie di spesa di personale discernenti dalle disposte nonché programmate cessazioni dal servizio;

ATTESE le rilevate esigenze di personale espresse da parte dell'Amministrazione;

ASSUNTE le proposte avanzate dai responsabili dei singoli settori, ognuna per ciò che riguarda i profili necessari per la articolazione organizzativa da essi diretta;

VISTO CHE l'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

CONSIDERATO che il processo di programmazione delle attività degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

CONSIDERATO che l'ente ha varato in data 03/08/2023 il piano di azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del D.Lgs. n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

ATTESO che l'Ente sta disponendo l'iter per l'adozione degli atti inerenti il Bilancio di previsione 2023/2025, il PIAO contenente altresì il Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il PEG (artt. 162 e 169 Tuel);

DATO ATTO che è necessario procedere ad adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, da allegare al D.U.P nonché far confluire, quale parte integrante, nel PIAO, tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quello cessati o in cessazione e di quelli previsti in assunzione;

CHE tale adempimento, da intendersi come necessario per l'eventuale assunzione di personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, deve tendere all'ottimale distribuzione delle risorse umane, anche attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale;

RITENUTO di dover definire già in questa sede le modalità di copertura dei posti che si intendono coprire a tempo indeterminato;

PRESO ATTO altresì che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs.n. 267/2000. cd. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000;

VISTA l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel consuntivo 2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2022;

VISTA l'allegata certificazione con la quale si attesta, in via prospettica, che nel bilancio di previsione 2023 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013;

VISTA l'allegata certificazione con la quale si attesta, come da rendiconto della gestione 2022 approvato, che il comune deve essere considerato intermedio nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, atteso che l'incidenza delle spese di personale rispetto alle spese correnti è pari al 26,99% per l'anno 2022, rispetto alla percentuale dell'anno 2021 che risulta pari al 27,42%;

VISTO che nell'anno 2022 sono cessati dal servizio-numero 2 dipendenti con una spesa annua di euro 42.121,13;

VISTO che nell'anno 2023 sono cessati e/o cesseranno dal servizio numero 3 dipendenti con una spesa annua di euro 60.866,80;

VISTO che nell'anno 2024 cesserà dal servizio-numero 1 dipendente con una spesa annua di euro 22.909,11;

VISTO che nell'anno 2025 cesserà dal servizio-numero 1 dipendente con una spesa annua di euro 22.909,11;

ASSUNTO che, sulla base delle previsioni dettate dai citati articoli 33 del D.L. n. 34/2019 e decreto del 17 marzo 2020, i comuni collocati nella fascia ed. intermedia hanno il vincolo di non peggiorare il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'anno precedente e che tale rapporto sulla base dell'ultimo conto consuntivo approvato è pari al 26,99%;

ASSUNTO che il rispetto del vincolo di non peggioramento del rapporto dell'anno precedente tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE è stato attestato in via previsionale dal responsabile del settore 1° Amministrativo;

CONSIDERATO che ai fini delle cd. assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

CONSIDERATO prevedere, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione e del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, la presente programmazione di fabbisogno di personale 2023/2025, con l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

-per l'anno 2023:

a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n.1 posto Assistente Sociale - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-DI – part time 66,67% (24 ore)- (procedura in itinere)

- n.1 posto Funzionario Contabile - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori ex Cat. C-C1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori ex Cat. C-C1 – full time - progressione tra le aree CCNL 16/11/2023

- n. 1 posto di Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori ex Cat. C-C1 – full time - progressione tra le aree CCNL 16/11/2023

- n. 1 posto di Collaboratore Autista/Manutentivo – Area degli Operatori Esperti ex Cat. B-B1 – part time 69,44% (25 ore) - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001;

-utilizzo a tempo determinato ex art.1, comma 557, della legge 30/12/2004, n.311 – c.d. scavalco d'eccedenza, di n.1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D3

- per l'anno 2024:

a) la copertura a tempo indeterminato del seguente posto:

- n.1 posto di Funzionario Tecnico - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35.c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

- per l'anno 2025: nessuna assunzione

VALUTATO che le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative ai predetti posti in considerazione delle cessazioni di personale dal servizio;

VALUTATO che la presente programmazione dei fabbisogni di personale 2023/2025 è coerente con l'attività di programmazione e generale dell'Ente e rispetta i vincoli finanziari previsti dalla vigente normativa in materia di assunzioni e di contenimento della spese di personale, 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 ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

RICORDATO che gli oneri per le assunzioni eterofinanziate effettuate dal 13 ottobre 2020 non devono essere inseriti tra la spesa del personale ed i relativi trasferimenti tra le entrate correnti, nonché che, per i comuni capofila, le risorse trasferite dagli altri enti con cui si è realizzata una gestione associata, in particolare per il segretario, non vanno inserite tra le entrate correnti ed i relativi oneri tra la spesa del personale;

CHE l'onere derivante dalla programmazione triennale delle assunzioni di personale dell'Ente 2023-2025, così come sopra definita, tenendo conto della spesa di personale programmata nel redigendo bilancio di previsione 2023-2025, è compatibile, in via preventiva, con il rispetto del vincolo della spesa per il personale imposta dalla vigente normativa di finanza pubblica, in quanto risulta contenuta nel tetto dato dalla media del triennio 2011-2013 e del limite massimo per la spesa del personale di cui al Decreto Ministeriale 17 Marzo 2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, convertito in Legge n. 58/2019;

CONSIDERATO che è altresì necessario procedere alla rimodulazione, in base ai nuovi e/o modificati fabbisogni programmati, della consistenza della dotazione organica secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, affinché la nuova dotazione organica si traduca di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

VISTO l'atto n. 14 adottato dalla Giunta Municipale in data 28/03/2023 con il quale l'Amministrazione:

- ha preso atto del nuovo sistema di classificazione professionale di cui al Titolo I, Capo I, del CCNL Comparto Funzioni Locali sottoscritto il 16 novembre 2022 e specificatamente dell'art. 13, c. 2, del CCNL 2019-2021, secondo il quale il personale in servizio al 1° aprile 2023 è «*inquadrato nel nuovo sistema di classificazione con effetto automatico dalla stessa data secondo la Tabella B di Trasposizione (Tabella di trasposizione automatica nel sistema di classificazione)*» allegata al CCNL 16.11.2022;

- ha deliberato l'indirizzo al responsabile incaricato della gestione delle risorse umane di definire una proposta di revisione dei profili professionali sulla base delle indicazioni contenute nell'articolo 6 ter del d.lgs. n. 165/2001, per come applicate dalle "Linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche", pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 14.9.2022, e nel CCNL 16.11.2022;

VISTO la Dotazione organica dell'ente, così come rimodulata in ossequio a quanto previsto con il presente provvedimento:

AREE GIURIDICHE E PROFILI PROFESSIONALI	Posti coperti		Posti previsti 2023/2025		Dotazione organica rimodulata	
	Part time	Full time	Part time	Full time		
Area dei Funzionari e EQ - ex cat. D - profili	0	1	1	2	4	p.t. al 66,67%
Area degli Istruttori - ex cat. C - profili	1	6	0	3	10	
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B1 e ex cat. B3 - profili	14	1	1	0	16	p.t. al 69,44%
Area degli Operatori ex cat. A - profili	0	2	0	0	2	
TOTALE	15	10	2	5	32	

VISTO l'Allegato A "Declaratorie" con esemplificazione dei profili del CCNL 16/11/2022;

VISTO la consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione, con l'adeguamento dei profili professionali come da allegato prospetto, predisposta, giusta G.M. n. 14/2023, in applicazione al CCNL 16/11/2022;

DATO ATTO, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che può essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

CHE deve prevedere, in modo adeguato, una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DATO ATTO che la materia di cui alla presente è soggetta solo all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria di cui all'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001, come previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

CONSIDERATO che sul programma triennale del fabbisogno di personale nonché sulle relative modifiche ed integrazioni deve essere acquisito il parere degli organi di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

RITENUTO pertanto di procedere alla approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2023/2025, quale atto propedeutico al redigendo bilancio di previsione 2023/2025;

RICORDATO che l'art. 9, comma 1- quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che: *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n.196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";*

RICORDATO, altresì, che l'art. 6, comma 7, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce:

"7. In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall'articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114. ";

DATO ATTO che copia di questa deliberazione sarà trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

VISTO l'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e del CCNL di comparto in vigore;

VISTA la proposta di deliberazione di Giunta Municipale a firma del responsabile dell'Ufficio Gestione Risorse Umane inviata all'organo di revisione contabile ai fini del rilascio dell'attestazione ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTA l'attestazione resa dall'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTI gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal responsabile del servizio interessato e dalla ragioneria, ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

VISTI:

- Lo Statuto comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento degli Uffici e Servizi;
- il D.lgs. 267/00;
- il D.lgs. 165/01;

PROPONE

All'Onorevole Giunta Municipale

PER I MOTIVI di cui in premessa, qui per intero richiamati,

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

DI DARE ATTO che, giusta deliberazione di GM n. 8 del 13/02/2023, nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza e di sovrannumero di personale;

DI APPROVARE, per le motivazioni esposte in premessa, il piano delle assunzioni di personale per il triennio 2023-2025 e per ciascuna annualità del triennio, che prevede, con riferimento alle primarie esigenze organizzative, di funzionamento e di contenimento della spesa in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione e del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicato:

-per l'anno 2023:

la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:

- n.1 posto Assistente Sociale - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D1 – part time 66,67% (24 ore)- (procedura in itinere)

- n.1 posto Funzionario Contabile - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori ex Cat. C-C1 – full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

- n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori ex Cat. C-C1 – full time - progressione tra le aree CCNL 16/11/2023

- n. 1 posto di Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori ex Cat. C-C1 – full time - progressione tra le aree CCNL 16/11/2023

- n. 1 posto di Collaboratore Autista/Manutentivo – Area degli Operatori Esperti ex Cat. B-B1 – part time 69,44% (25 ore) - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35 c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001;

-utilizzo a tempo determinato ex art.1, comma 557, della legge 30/12/2004, n.311 – c.d. scavalco d'eccedenza, di n.1 Funzionario Amministrativo - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D3

- per l'anno 2024:

la copertura a tempo indeterminato del seguente posto:

- n.1 posto di Funzionario Tecnico - Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni ex Cat. D-D1 - full time - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35°c. 1 lett.a) del D.Lgs. 165/2001

- per l'anno 2025: nessuna assunzione

DI DARE ATTO che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;

DI DARE ATTO che il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti dell'ultimo anno in cui il comune ha approvato il conto consuntivo, quindi dell'anno 2022, calcolato sulla base del Decreto 17 marzo 2020 è pari al 26,99 %, vista l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel consuntivo 2022 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2022, vista l'allegata certificazione con la quale si attesta che nel bilancio preventivo 2023 la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013, vista l'allegata certificazione con la quale si attesta che il comune deve essere considerato intermedio nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE;

DI DARE ATTO che nel triennio 2023-2025 il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato sulla base del Decreto 17 marzo 2020 senza considerare in tale ambito le assunzioni etero finanziate effettuate a decorrere dal 13 ottobre 2020, e determinato sulla base del bilancio di previsione e delle assunzioni di cui al presente documento non risulterà più elevato rispetto all'anno precedente;

DI DARE ATTO che la dotazione organica, ai sensi delle previsioni di cui al nuovo testo dell'articolo 6 del D.Lgs. n. 165/2001 risulta rimodulata , come di seguito riportato:

AREE GIURIDICHE E PROFILI PROFESSIONALI	Posti coperti		Posti previsti 2023/2025		Dotazione organica rimodulata	
	Part time	Full time	Part time	Full time		
Area dei Funzionari e EQ - ex cat. D - profili	0	1	1	2	4	p.t. al 66,67%
Area degli Istruttori - ex cat. C - profili	1	6	0	3	10	
Area degli Operatori Esperti - ex cat. B1 e ex cat. B3 - profili	14	1	1	0	16	p.t. al 69,44%
Area degli Operatori ex cat. A - profili	0	2	0	0	2	
TOTALE	15	10	2	5	32	

DI PRENDERE ATTO della consistenza della dotazione organica dell'Ente in ragione della prevista programmazione, con adeguamento dei profili professionali come da allegato prospetto, predisposta, giusta G.M. n. 14/2023, in applicazione al CCNL 16/11/2022;

DI DARE ATTO che la spesa derivante dalla programmazione del Piano del Fabbisogno 2023/2025 e dei rispettivi piani annuali rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e troverà capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul redigendo bilancio di previsione 2023/2025;

DI DARE ATTO che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, anche in applicazione della disciplina di cui art. 7 del DPCM 17/03/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

DI CONFERMARE che sul presente provvedimento il Collegio dei Revisori dei Conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

DI RISERVARSI eventuali successive modifiche o integrazioni al suddetto piano, al fine di prevedere in modo adeguato una gestione dinamica delle risorse umane, in relazione agli effettivi bisogni, che tenga conto delle risorse finanziarie disponibili, della scala di priorità degli obiettivi programmati, nel rispetto comunque delle disposizioni normative di settore ed in relazione all'obbligo di riduzione delle spese di personale;

DI DARE ATTO che la presente programmazione sul fabbisogno di personale è integrata nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2023/2025, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000 e confluirà nella apposita sezione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) ai sensi dell'art. 1, comma 1 Decreto del Presidente della Repubblica del 30 giugno 2022, n.81;

DI DARE ATTO che la presente programmazione è stata trasmessa alla RSU e OO.SS. in quanto soggetta al solo obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria di cui all'art. 6, comma 4, del D.Lgs. 165/2001 e come previsto dall'art. 4, comma 5 del CCNL Comparto Funzioni Locali triennio 2019/2021 del 16/11/2022;

DI TRASMETTERE copia del 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, tramite invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

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 dei d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

DI DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi del comma 4 dell'art. 134 del D.Lgs. 18 agosto 2000. n. 267.

RESPONSABILE
UFF. PERSONALE
Dott.ssa *Angela Sorge*

Giuseppe Glandinoto
RESPONSABILE
Comune di San Pietro Clarenza
COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

DOTAZIONE ORGANICA - ADEGUAMENTO PROFILI PROFESSIONALI

	EX	POSTI PREVISTI	DI CUI				POSTI VACANTI		
	CAT		COPERTI	FULL-TIME	PART-TIME	EMP.DE	PROGRAM.	T.IND	P.T.%
OPERATORE SERVIZI AUSILIARI DI SUPPORTO	A	1	1	1					
OPERATORE NOTIFICATORE	A	1	1	1					
TOTALE POSTI AREA DGLI OPERATORI EX CAT. A		2	2	2	0		0	0	
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO	B	12	12	1	11				
COLLABORATORE AUTISTA - MANUTENTIVO	B	1					1	1	69,44%
COLLABORATORE AMMINISTRATIVO - CONTABILE	B	2	2		2				
COLLABORATORE TECNICO	B	1	1		1				
TOTALE POSTI AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI EX CAT. B		16	15	1	14		1	1	
ISTRUTTORE TECNICO	C	4	3	3			1	1	
ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	C	3	1		1		2	2	
ISTRUTTORE DI VIGILANZA	C	3	3	3					
TOTALE POSTI AREA DEGLI ISTRUTTORI EX CAT. C		10	7	6	1		3	3	
FUNZIONARIO AMM.VO	D	1	1	1					
FUNZIONARIO CONTABILE	D	1					1	1	
FUNZIONARIO TECNICO	D	1					1	1	
FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE	D	1					1	1	66,67%
TOTALE POSTI AREA DEI FUNZIONARI E EQ EX CAT. D		4	1	1	0	0	3	3	
TOTALE POSTI DOTAZIONE ORGANICA		32	25	10	15	0	7	7	0

RESPONSABILE
UFF. PERSONALE
Dott.ssa Angela Sorge


Comune di San Pietro Clarenza
IL RESPONSABILE
Dr. Giuseppe Giandinoto

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 557 e s.m.i.

Visti gli atti d'ufficio

SI ATTESTA

- che la spesa media del personale, relativa al periodo 2011-2012-2013, ammonta ad € 1.275.605,25;
- 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 2022, sulla base del rendiconto di gestione approvato, ammonta ad € 1.094.317,90, che al netto delle componenti escluse si riduce ad € 1.014.317,90;
- che l'incidenza delle spese del personale rispetto alle spese correnti è pari al 25,33% per l'anno 2022.

Il Responsabile del 1° Settore

Dr. G. Grandinoto



RESPONSABILE
UFF. PERSONALE
Dott.ssa Angela Sorge



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA
CITTA' METROPOLITANA di CATANIA
Ufficio del Personale

SPESA DEL PERSONALE AI FINI DEL LIMITE DI CUI ALL'ART. 1, C. 557, L. 296/2006				
	Media triennio 2011/2013	2023	2024	2025
Spesa macroaggregato 101	1.171.815,25	1.016.794,42	1.026.805,56	1.026.805,56
Spesa macroaggregato 103	21.722,77	16.531,78	21.420,00	21.420,00
Spesa macroaggregato 102	82.067,23	70.334,91	72.292,41	78.292,41
TOTALE (A)	1.275.605,25	1.103.661,11	1.120.517,97	1.126.517,97
A detrarre				
Categorie protette				
Rimborso comandi				
Leggi speciali= ICI				
Oneri leggi speciall				
Diritti di rogito				
Aumenti CCNL Dip.				
SPES FORMAZIONE				
ALTRO				
TOTALE detraz (B)				
TOTALE FINALE (A-B)				
Media 2011 - 2013 su Totale finale	1.275.605,25			

Il Responsabile del 1° Settore
Dr. G. Giandinoto



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Il sottoscritto, Dr. Giuseppe Giandinoto Responsabile del 2° 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 2022, e la media delle entrate correnti degli ultimi 3 consuntivi approvati, cioè degli anni 2020, 2021 e 2022, al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità dell'anno 2022, pari al 26,99%, rispetto alla percentuale dell'anno 2021 che risulta pari al 27,42%, pertanto rientra nella fascia intermedia.

	2020	2021	2022
TITOLO I	€ 2.927.740,43	€ 2.971.253,30	€ 3.124.983,37
TITOLO II	€ 1.118.756,85	€ 1.052.347,59	€ 1.167.394,02
TITOLO III	€ 124.525,18	€ 298.810,14	€ 264.810,42
TOTALE	€ 4.171.022,46	€ 4.322.411,03	€ 4.557.187,81
FCDE			€ 708.968,67
TOTALE			€ 3.848.219,14
SPESA PERSONALE			€ 982.806,00
RAPPORTO %			
MEDIA TRIENNALE	€ 4.350.207,10		
	€ 708.968,67		
	€ 3.641.238,43		
RAPPORTO	26,99%		
PERCENTUALE			

Il Responsabile del 1° Settore
Dr. G. Giandinoto



SETTORE 1° AMMINISTRATIVO

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

**OGGETTO: PIANO DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025 - RIMODULAZIONE
CONSISTENZA DELLA DOTAZIONE ORGANICA**

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, 08-08-2023



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 si 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, 08-8-2023



RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
Dott. Giuseppe Giandinoto

Sind. | S.C. | Seg. | Rag. | Personale
Presid. cc.

Comunicazione su verbale n.10 del 07/09/2023

 **Da** giuseppe.calleri@pec.commercialisti.it
A Protocollo <protocollo@pec.comunesanpietroclarenza.it>
Data 2023-09-11 19:07

Con riferimento al verbale in oggetto relativo al parere espresso da questo Organo di Revisione, sul piano del fabbisogno del personale 2023-2025, si comunica che per refuso è stato indicata la data del 07/09/2022 in luogo della corretta data del 07/09/2023, fermo restando tutto il resto.
Cordiali Saluti
Per il Collegio dei Revisori
Dott. Giuseppe Calleri -Componente-

COMUNE DI
SAN PIETRO CLARENZA
12 SET. 2023
Prot. Generale 7335 del _____

COMUNE DI
SAN PIETRO CLARENZA

08 SET. 2023

Prot. Generale 7459 del _____

Siccol / EC / seg / Reg / L. Bresol. 20



COMUNE DI SAN PIETRO CLARENZA

Città Metropolitana di Catania

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 10 del 07/09/2022

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 44 del 08/08/2023 avente ad oggetto: "Piano del fabbisogno del personale 2023-2025 – Rimodulazione consistenza della dotazione organica".

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

Ricevuta, a mezzo PEC, in data 06/09/2023, la proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 44 del 08.08.2023 di cui all'oggetto, successivamente integrata, in data 07/09/2023, a seguito di richiesta di questo Organo di revisione;

Visto:

- l'art. 91, D.Lgs. n. 267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 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. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;
- 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:

- 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 ...”;

- 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;
- 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 che:

- 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;
- con delibera della G.M. n. 8 del 13/02/2023 è stato dato atto che i Responsabili dei settori, con le rispettive attestazioni, hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa dell'Ente e che da tale verifica non risultano condizioni di eccedenza di 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;
- con delibera della G.M. n. 32 del 18/07/2023 l'Amministrazione ha avviato la riorganizzazione dei servizi e la definizione di un nuovo organigramma adeguato alle esigenze organizzative e funzionali;
- la programmazione triennale 2023-2025 e piano occupazionale, così come rimodulato nella suddetta proposta di deliberazione della G.M. prevede,
per l'anno 2023:
 - a) la copertura a tempo indeterminato dei seguenti posti:
 - n. 1 posto di Assistente Sociale – Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni ex Cat, D – D1 – part time 66,67% (24 ore) – (procedura in itinere);
 - n. 1 posto di Funzionario Contabile – Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni ex Cat. D – D1 – full time – procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori ex cat. C – C1 – full time – procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. n. 165/2001;
 - n. 1 posto di Istruttore Amministrativo – Area degli Istruttori ex cat. C – C1 – full time – progressione tra le aree – CCNL 16/11/2023;



- n. 1 posto di Istruttore Tecnico – Area degli Istruttori ex cat. C – C1 – full time – progressione tra le aree – CCNL 16/11/2023;
- n. 1 posto di Collaboratore Autista/Manutentivo – Area degli operatori esperti ex Cat. B – B1 – part time 69,44% (25^h ore) - procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35, c. 1, lett, a) del D.Lgs. n. 165/2001;
- utilizzo a tempo determinato ex art. 1, c. 557, della legge 30/12/2004, n. 311 – c.d. scavalco d'eccedenza, di n. 1 Funzionario Amministrativo – Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni ex Cat, D – D3;

per l'anno 2024:

b) la copertura a tempo indeterminato del seguente posto:

- n. 1 posto di Funzionario Tecnico – Area dei Funzionari e delle elevate qualificazioni ex Cat, D – D1 – full time – procedura per mobilità obbligatoria e, ad esito negativo, concorso pubblico ex art. 35, c. 1, lett, a) del D.Lgs. n. 165/2001;

per l'anno 2025:

c) non è prevista la copertura di posti.

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

Rilevato che:

- o Il comune di San Pietro Clarenza ha rilevato dall'ultimo consuntivo approvato (anno 2022) un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolato sulla base del Decreto 17/03/2020, pari al 26,99%, parametro migliorato rispetto al rapporto dell' ultimo consuntivo approvato (anno 2021) che era del 27,42%;
- o il valore medio della spesa di personale del triennio 2011 - 2012 e 2013 ammonta ad euro 1.275.605,25 e la spesa del personale di cui all'art.1 comma 557 della Legge 292/2006 per l'anno 2022 e pari a euro 1.094.317,90

Preso atto

- che è stato rispettato dell'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 2023-2025*", 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 2023 – 2025"* e *piano annuale assunzioni 2023/2025.*" risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenze per il 2023 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. 8 del 13/02/2023;



- nell'anno 2021 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 stato rilevato anche per il 2022 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 16.11.2022;
- 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, rilasciati in data 08/08/2023 dal Responsabile 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.

Si 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 t a

che la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale e Piano Annuale Assunzioni 2023-2025- Rimodulazione Consistenza della Dotazione Organica- è improntata al principio di neutralità della spesa, questo Organo di Revisione esprime **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)

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

ista la proposta in oggetto

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità tecnica attestante la correttezza e regolarità dell'azione amministrativa.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE per la seguente motivazione:
- Parere non dovuto in quanto trattasi di mero atto di indirizzo gestionale

San Pietro Clarenza, 11/09/2023

IL RESPONSABILE SETTORE
Comune di San Pietro Clarenza
IL RESPONSABILE
Dr. 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 come recepito dall'art. 5 del Regolamento del Sistema dei controlli interni approvato con deliberazione del C.C. n. 3/2013)

ista la proposta in oggetto

- Si esprime parere FAVOREVOLE di regolarità contabile.
- Si esprime parere NON FAVOREVOLE /CONTRARIO per la seguente motivazione _____
- Non dovuto in quanto l'atto non comporta impegno di spesa o diminuzione di entrata né riflessi diretti o indiretti sul situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.

San Pietro Clarenza, 11/09/2023

IL RESPONSABILE SETTORE FINANZIARIO
Comune di San Pietro Clarenza
IL RESPONSABILE
Dr. Giuseppe Giandinoto

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

Il Presidente
Geom. Vincenzo Santonocito

Assessore Anziano
Sig. Andrea Cavarra

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Eleonora DiFede

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Il presente atto è stato affisso all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal
13/09/2023 al 28/09/2023 Reg. N° 11

Li 13/09/2023

L'Addetto all'Albo

Il sottoscritto Segretario comunale 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 SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti d'ufficio ATTESTA che la presente deliberazione è
divenuta esecutiva il giorno _____

atto dichiarato immediatamente esecutivo;

decorsi 10 giorni dall'inizio della pubblicazione (Art.12 L.R. 44/91).

Li _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Il Segretario Comunale

S. Pietro Clarenza li _____