



COMUNE DI MISTERBIANCO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N. 140 DEL 19/07/2022

Proposta n. 173 del 13/07/2022

OGGETTO: APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E PROGRAMMA ANNUALE 2022.

L'anno 2022, il giorno diciannoveICIANNOVE del mese di LuglioUGLIO, alle ore 11:10 e ss., nella Ssala giunta si è riunita la Giunta Comunale.

Eseguito l'appello risultano

		Presente	Assente	Note
CORSARO GIUSEPPE MARCO	SINDACO	X		
TIRENDI SANTO	VICESINDACO	X		
LICCIARDELLO ANTONIO	ASSESSORE	X		
PARRINELLO ALDO GIUSEPPE	ASSESSORE		X	
VIRGILLITO MARIA	ASSESSORE	X		
FOTI SALVATORE	ASSESSORE		X	
MARINO VENERANDO	ASSESSORE	X		
MOSCATO DARIO	ASSESSORE		X	
TOTALE		5	3	

Il Sindaco, Giuseppe Marco Corsaro, assume la presidenza e, riconosciuta legale l'adunanza per il numero dei presenti, dichiara aperta la seduta ed invita alla trattazione degli oggetti iscritti all'ordine del giorno.

Partecipa alla seduta con funzioni consultive, referenti e di assistenza e ne cura la verbalizzazione il Segretario Comunale, dott.ssa Sabrina Ragusa.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

PREMESSO che, in previsione della elaborazione ed approvazione del DUP 2022/2024, è necessario che la Giunta Municipale approvi la *Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022-2024* sulla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa ed al fine di realizzare l'interesse pubblico della costituzione di un'organizzazione dell'Ente in grado di garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

RICHIAMATA, innanzitutto, la precedente Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della Giunta Municipale) n. 101 del 08/07/2021, con cui è stato approvato il *Programma triennale del fabbisogno di personale 2021-2023 e Programma annuale 2021*, nonché la dotazione organica dello stesso triennio;

VISTI sotto il profilo della vigente normativa generale in materia di assunzioni:

- 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, nonché prevedendo che le nuove assunzioni debbano, soprattutto, soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- l'art. 91 del D.Lgs. 18.08.2000, n. 267, secondo cui gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, 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. 2 del medesimo D.Lgs. 165/2001, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- l'art. 1, comma 102, della L. 30.12.2004, n. 311, secondo cui le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, c. 2, e all'art. 70, c. 4, del D.Lgs. 165/2001 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;
- l'art. 19, c. 8, della L. 28.12.2001, n. 448, secondo cui, a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni ed integrazioni;
- l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25.05.2017 n. 75, che disciplina l'organizzazione degli uffici e il piano triennale del fabbisogno di personale da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio e della relativa spesa;
- il Decreto 08.05.2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, con cui sono state definite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, disponendo l'adeguamento degli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione ed alla sua identificazione quale tetto massimo di spesa potenziale che ciascun Ente è tenuto a determinare per l'attuazione del PTFP;

VISTE:

- la Deliberazione di G.M. n. 126 del 29/06/2022, con cui è stata effettuata, con esito negativo, la ricognizione annuale di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente, di cui all'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dall'art. 16 della L. 183/2011;
- la Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della G.M.) n. 24 del 04.03.2021, con cui è stato approvato il Piano delle azioni positive del Comune di Misterbianco per il triennio 2021-

2023, tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che impediscono la piena realizzazione delle pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne, di cui all'articolo 48 del D. Lgs. n. 198/2006;

CONSIDERATO che, con riferimento alle condizioni generali di carattere finanziario, nel rispetto del vincolo gravante sugli Enti già sottoposti al patto di stabilità, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della L. 296/2006, per come modificato dal D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014, la spesa del personale sostenuta da questo Ente nell'anno 2021, secondo i dati ad oggi rilevati, è risultata pari ad € 5.466.573,50=, ovvero un importo inferiore alla media della spesa del personale del triennio 2011-2013, che è stata pari ad € 7.484.267,12=, come calcolata al netto delle voci in detrazione previste dalla legge;

DATO ATTO che, pertanto, nell'anno 2021, l'Ente, ha rispettato il vincolo del tetto di spesa del personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e che tale rispetto è previsto anche per questo anno 2022, restando efficaci tutte le disposizioni vigenti in materia di contenimento della spesa del personale;

VISTO l'art. 9, c.1-quinquies, del D.L. 24.06.2016, n. 113, convertito, con modifiche, in L. 07.08.2016, n. 160, secondo cui, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche, di cui all'art. 13 della L. 31.12.2009, 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'art. 141 del Testo unico, di cui al D.lgs. 18.08.2000, 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, imponendo, altresì, il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

CONSIDERATO che quali ulteriori dati a carattere contabile-finanziario:

- con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del Consiglio Comunale) n. 26 del 30/07/2021 è stato approvato il DUP 2021-2023;
- con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del Consiglio Comunale) n. 27 del 30/07/2021 è stato approvato il Bilancio di Previsione 2021-2023 e che è in fase di preparazione il Bilancio di Previsione 2022-2024;
- con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri della Giunta Municipale) n. 120 del 19/08/2021 è stato approvato il PEG e Piano della *performance* 2021-2023 e che è in fase di preparazione il PEG e Piano della *performance* 2022-2024;
- con Deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri del Consiglio Comunale) n. 25 del 30/07/2021 è stato approvato il Rendiconto della Gestione esercizio 2020, mentre lo schema di Rendiconto della Gestione esercizio 2021 è stato approvato con Deliberazione di G.M. n. 120 del 22/06/2022;
- con Deliberazione del Consiglio Comunale n. 11 del 21/02/2022 è stato approvato il bilancio consolidato relativo all'esercizio 2020;
- l'Ente ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i dati richiesti ai sensi dell'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. 113/2016 convertito con L. 160/2016;
- l'Ente nell'anno 2021 ha rispettato il pareggio di bilancio;
- l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 e s.m.i., né nelle condizioni di Ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, di cui all'art. 243 bis dello stesso Decreto;
- l'Ente rispetta gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3 bis, del D.L. 29.11.2008, n. 185 in materia di certificazione del credito e che ha provveduto ad attivare la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti, di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

ATTESO che:

- per l'anno 2021, la quota d'obbligo prevista per i soggetti disabili, di cui all'art. 3 della L. n. 68/1999 (corrispondente al 7% dei lavoratori occupati nell'Ente), è pari a n. 11 unità, per cui, considerato che al 31.12.2021 risultano in servizio n. 11 dipendenti disabili, la quota d'obbligo è interamente coperta;
- per l'anno 2021, la quota d'obbligo prevista per le categorie protette, di cui all'art. 18 della L. n. 68/1999 (corrispondente al 1% dei lavoratori occupati nell'Ente), è pari a n. 2 unità, per cui,

considerato che al 31.12.2021 risultano in servizio n. 2 dipendenti appartenenti alle categorie protette, la quota d'obbligo è interamente coperta;

- con riferimento al triennio 2022-2024, occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale e sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali, di cui all'art. 9 della L. n. 68/1999, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture che nel tempo si dovessero manifestare;
- non risultano esserci presso questo Ente soggetti vincitori di concorso non assunti;
- risulta esserci una graduatoria concorsuale, in corso di validità, approvata con Determinazione Settoriale n. 1571 del 09/08/2021, relativa alla posizione di Assistente Tecnico (Operaio specializzato), categoria giuridica e posizione economica B1;

CONSIDERATO che:

- alla data del 31/12/2021, la popolazione residente nel Comune di Misterbianco è di 48.784 abitanti e il personale di ruolo a tempo indeterminato in servizio presso questo Ente è pari a n. 166 dipendenti;
- in base ai dati sopra riportati, il rapporto tra i dipendenti di questo Ente e la popolazione residente nello stesso Comune, è pari a 1/294, che è un risultato di gran lunga inferiore rispetto al valore di 1/152 stabilito come rapporto medio dipendenti-popolazione valido per i Comuni rientranti nella fascia di popolazione da 20.000 a 59.999 abitanti, che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi dell'art. 244 e sgg. TUEL, e per quelli che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) TUEL, così come stabilito dal Decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 "*Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022*" (GU Serie Generale n. 297 del 30.11.2020);

ATTESO che il Comune, nel periodo 01/01/2010 – 31/12/2021, ha visto una considerevole riduzione del personale in servizio da n. 248 a n. 166 dipendenti e che gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, non sono sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative, con specifico riferimento a quelle che sono dirette alla erogazione di servizi alla cittadinanza ed allo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'Ente;

DATO ATTO che il Vice Segretario Generale per conto del Segretario Generale dell'Ente, nell'esercizio delle proprie funzioni di sovrintendenza e di coordinamento, di cui all'art. 101 del vigente C.C.N.L. dell'Area delle Funzioni Locali del 17.12.2020, con nota prot. 10132 del 15.02.2022, ha richiesto a tutti i Responsabili di Settore di segnalare i rispettivi fabbisogni di personale utili all'elaborazione del presente Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024;

VISTA l'attuale normativa relativa alla determinazione delle capacità assunzionali dell'Ente, in base alla quale è stato sostituito il precedente principio del "turn-over" connesso alle cessazioni di personale (fatto valere in applicazione del combinato disposto dell'art. 3, c. 5, del D.L. 24.06.2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11.08.2014, n. 114, per come modificato dall'art. 14-bis, c. 3, del D.L. 28.01.2019, n. 4, convertito in legge, con modificazioni, dall'art. 1 della L. 28.03.2019, n. 26, con l'art. 1, c. 228, della L. 28.12.2015, n. 208, modificato dall'art. 22 del D.L. 24.04.2017 n. 50, come convertito con L. 21.06.2017 n. 96) con quello della "sostenibilità finanziaria" della spesa di personale, in applicazione delle sotto riportate disposizioni:

- l'art. 33 del D.L. 30.04.2019, n. 34 (c.d. "Decreto Crescita"), convertito, con modificazioni, dalla L. 28.06.2019, n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria e, in particolare, il comma 2 del predetto art. 33, come modificato dal c. 853 dell'art. 1 della L. 27.12.2019, n. 160 (ulteriormente modificato dall'art. 17 del D.L. 30.12.2019, n. 162 convertito dalla L. 28.02.2020, n. 8), secondo cui: *«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*

individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato [...] I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale, di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018», tenuto conto anche che lo stesso art. 33 ha avuto aggiunto, in sede di conversione, il comma 2-ter, secondo cui «Gli enti locali procedono alle assunzioni di cui all'art. 1, c. 336, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche utilizzando le graduatorie la cui validità sia stata prorogata ai sensi del comma 362 del medesimo art. 1 della legge 27 dicembre 2019, n. 160», nonché, precisando, in questa sede, che, ai sensi dell'art. 91, comma 4, del D.lgs. 267/2000, per gli Enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo;

- il Decreto 17.03.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, recante “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” (pubblicato sulla G.U.R.I. del 27.04.2020, n. 108), in applicazione del sopra richiamato art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019, le cui disposizioni si applicano ai comuni con decorrenza dal 20.04.2020, nonché la successiva Circolare 13.05.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, avente ad oggetto “Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell’art. 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” (pubblicata in G.U.R.I. n. 226 dell’11.09.2020, pp. 126-130);
- l’art. 57, comma 3-septies, del D.L. 14.08.2020, n. 104, coordinato con la Legge di conversione 13.10.2020, n. 126, secondo cui: «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, 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'articolo 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».

DATO ATTO che, in applicazione della sopra menzionata normativa, a seguito di specifica richiesta, la Responsabile del III Settore “Economico-finanziario”, con nota prot. 38845 del 30/06/2022, ha fornito i seguenti dati riferiti agli ultimi rendiconti approvati, nonché alle previsioni di spesa del personale nel triennio 2022-2024:

- Spesa del personale desunta dal rendiconto 2020..... € 6.138.921,56;
- Entrate correnti da rendiconto 2018..... € 36.717.451,66;
- Entrate correnti da rendiconto 2019..... € 38.091.402,08;
- Entrate correnti da rendiconto 2020..... € 42.785.454,32;
- Media aritmetica delle entrate del triennio 2018-2020..... € 39.198.102,69;
- Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) nel bilancio assestato 2020. € 6.536.602,53;

- Spesa del personale, al netto dell'IRAP, prevista per il triennio 2022-2024, ai fini del calcolo delle capacità assunzionali di cui al D.M. 17.03.2020:
 - Anno 2022..... € 7.501.948,38 ;
 - Anno 2023..... € 7.195.509,35 ;
 - Anno 2024..... € 7.185.509,35 ;
- Spesa del personale, al netto delle voci in detrazione ai fini del rispetto del limite di spesa della media del triennio 2011-2013:
 - Anno 2022..... € 6.897.032,18 ;
 - Anno 2023..... € 6.646.656,89 ;
 - Anno 2024..... € 6.636.656,89 ;

ACCERTATO che al 31/12/2020 la popolazione residente è stata pari a 48.943 abitanti e, quindi, questo Ente rientra nei comuni di fascia demografica f);

PRESO ATTO che:

- secondo quanto disposto dall'art. 5, c. 1, del D.M. del 17.03.2020, i comuni virtuosi di fascia demografica f), per il triennio 2022-2024, possono incrementare la spesa del personale dell'anno 2018, programmando assunzioni di personale a tempo indeterminato in funzione delle conseguenti capacità assunzionali, per un valore percentuale massimo del 19% per l'anno 2022, del 21% per l'anno 2023 e del 22% per l'anno 2024, tenendo, comunque, conto dei limiti derivanti dalla necessità di mantenere costante il rispetto del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti entro il limite del 27%;
- secondo quanto disposto dall'art. 5, c. 2, del D.M. del 17.03.2020, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali previsti, ma, in considerazione del parere MEF-RGS prot. 12454 del 15/01/2021, essendo questa una possibilità che esclude il c.d. "cumulo", rimane più favorevole per l'Ente, anche per la nuova programmazione del fabbisogno del personale 2022-2024, l'utilizzo degli incrementi della spesa di personale rilevata nel rendiconto 2018 rispetto a quello derivante dai resti assunzionali;

VISTO l'allegato prospetto di calcolo del limite di spesa del personale (Allegato A), dal quale si rileva che questo Ente permane nel novero degli enti virtuosi, avendo un rapporto tra la spesa del personale dell'anno 2020 (ultimo rendiconto approvato) e le entrate correnti riferite al triennio 2018-2020 (ultimi 3 rendiconti approvati), come definiti dall'art. 2 dello stesso Decreto, che sono, per questo Ente, pari, rispettivamente, ad € 6.138.921,56 (compresi gli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP) e ad € 32.661.500,16 (come media del triennio, al netto del FCDE del 2020) con un rapporto tra numeratore e denominatore che porta ad un valore percentuale del 18,80%, ben al di sotto della soglia massima del 27% riferita alla fascia demografica di appartenenza di questo Ente;

CONSIDERATO, pertanto, che questo Ente, in quanto Comune virtuoso di fascia demografica f), per il triennio 2022-2024, può incrementare la spesa del personale rilevata dal rendiconto dell'anno 2018, nei limiti della soglia massima del 27% del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti, come da seguente prospetto:

Anno	Spesa 2018	Incremento massimo % sulla spesa del personale anno 2018	Valore incremento	Limite teorico della spesa del personale
2022	€ 6.977.858,54	19%	€ 1.325.793,12	€ 8.303.651,66
2023	€ 6.977.858,54	21%	€ 1.465.350,29	€ 8.443.208,83
2024	€ 6.977.858,54	22%	€ 1.535.128,88	€ 8.512.987,42

ACCERTATO che i sopra indicati limiti teorici della spesa del personale rientrano nella soglia massima del 27% del valore soglia del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti, come da tabella 1 DM 17/03/2020, attualmente pari ad € **8.818.605,04**;

CONSIDERATO, quindi, che, sulla base delle precedenti valutazioni, le capacità assunzionali dell'Ente, per il triennio oggetto della presente programmazione, vengono ad essere determinate per differenza tra la spesa massima calcolata in applicazione dell'art. 5, c. 1, del D.M. del 17.03.2020 e la spesa prevista per i rispettivi anni, così come rilevabile dal seguente prospetto:

Anni	Previsione	Maggiore spesa del	Spesa annua	Spesa massima	Capacità
------	------------	--------------------	-------------	---------------	----------

	Spesa del Personale da Bilancio	personale per capacità assunzionali anni precedenti (D.M.17.03.2020)	teorica del personale (A + B)	del personale in applicazione del D.M. 17.03.2020	assunzionale (D - C)
	A	B	C	D	E
2022	€ 7.501.948,38		€ 7.501.948,38	€ 8.303.651,66	€ 801.703,28
2023	€ 7.195.509,35	€ 801.703,28	€ 7.997.212,63	€ 8.443.208,83	€ 445.996,20
2024	€ 7.185.509,35	€ 1.247.699,48	€ 8.433.208,83	€ 8.512.987,42	€ 79.778,59

RILEVATO che la spesa totale destinata all'attuazione del Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024 è stata calcolata rispettando i limiti di spesa massima consentita dai valori soglia definiti nel D.M. 17/06/2020 e che, pertanto, come sopra desunto, le capacità assunzionali di questo Ente, da far valere nell'ambito della presente programmazione del fabbisogno di personale 2022-2024, sono le seguenti:

- Capacità assunzionale Anno 2022: **€ 801.703,28=**;
- Capacità assunzionale Anno 2023: **€ 445.996,20=**;
- Capacità assunzionale Anno 2024: **€ 79.778,59=**;

CONSIDERATO, tuttavia, che il concreto utilizzo di dette capacità assunzionali, così come sopra desunte, deve tener conto della complessiva spesa del personale, il cui limite è anche costituito dalla media della spesa del personale del triennio 2011-2013, pari ad **€ 7.484.267,12=** cui l'Ente deve comunque uniformarsi;

VISTO l'art. 1, c. 8, della L.R. 12.05.2020, n. 9, secondo cui «*Ai sensi dell'art. 5 del decreto legge 19 giugno 2015, n. 78, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2015, n. 125 e successive modifiche ed integrazioni il personale della polizia locale necessario per l'esercizio delle funzioni fondamentali dei liberi Consorzi di comuni e delle Città metropolitane è individuato in quello in servizio presso ciascun ente alla data del 31 dicembre 2015*», per cui, non essendovi più personale di vigili provinciali in esubero da riassorbire e non provvedendo più la Regione Sicilia a rendere noto l'eventuale presenza di dipendenti degli Enti di area vasta in soprannumero, è venuto meno il divieto agli enti locali, a pena di nullità delle relative assunzioni, di reclutare personale con qualsivoglia tipologia contrattuale per lo svolgimento di funzioni di polizia locale;

RITENUTO di dover proporre, tenuto conto delle sopra riportate capacità assunzionali teoriche e direttive da parte del Segretario Generale dell'Ente, nel rispetto dei limiti di spesa dettati dal Decreto attuativo dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019, oltre che dalla media della spesa del personale del triennio 2011-2013, ed in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e della finanza pubblica, il seguente Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024, comprensivo del relativo Piano occupazionale, il cui fine è proprio quello di favorire un potenziamento delle assunzioni di personale a carattere ordinario e permanente in tutte le attività di natura amministrativa, tecnica, contabile e di vigilanza urbana, di cui l'Ente ha bisogno e per le quali non è possibile far fronte con forme di razionalizzazione delle strutture amministrative, sempre nell'ottica di perseguire costantemente gli obiettivi generali di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione:

FABBISOGNO DEL TRIENNIO 2022-2024			
Profilo	Categoria	Numero Unità	Di cui per progressioni verticali
A) Direttore Tecnico	D1	1	0
B) Istruttore Amministrativo Contabile	C1	15	6
C) Istruttore Tecnico Informatico	C1	1	0
D) Istruttore di Vigilanza	C1	9	0
D) Assistente Tecnico	B3	6	0
E) Assistente Tecnico	B1	3	0
F) Assistente Amministrativo	B1	4	4

Totale assunzioni previste per il triennio	39	10
--	----	----

REPUTATO, pertanto, che, ai fini della presente programmazione triennale 2022-2024, siano da proporre i seguenti prospetti annuali di utilizzo delle capacità assunzionali:

- **Anno 2022:** le capacità assunzionali dell'anno 2022, stimate in € 801.703,28=, vengono utilizzate per un importo di € 602.093,36=, per effetto della concomitante obbligatorietà del contenimento della spesa del personale entro il limite della media del triennio 2011-2013, con un conseguente risparmio di € 199.609,92=, come di seguito specificato:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2022			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
Istruttore Amministrativo Contabile – C1	7	€ 29.739,35	€ 208.175,45
Istruttore Amministrativo Contabile (Progr. Vert.) - C1	6	€ 3.213,54	€ 19.281,24
Istruttore Tecnico Informatico - C1	1	€ 29.739,35	€ 29.739,35
Istruttore di Vigilanza - C1	4	€ 29.739,35	€ 118.957,40
Assistente Tecnico - B3	6	€ 27.850,15	€ 167.100,90
Assistente Tecnico - B1	2	€ 26.525,81	€ 53.051,62
Assistente Amministrativo/Tecnico (Progr. Verticale)	4	€ 1.446,85	€ 5.787,40
T o t a l i	30		€ 602.093,36

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

- **Anno 2023:** le capacità assunzionali dell'anno 2023, stimate in € 645.606,12= (di cui € 445.996,20= quale capacità assunzionale precedentemente calcolata ed € 199.609,92= quale risparmio nell'utilizzo dell'anno 2022), vengono utilizzate per un importo di € 240.473,49=, per effetto della concomitante obbligatorietà del contenimento della spesa del personale entro il limite della media del triennio 2011-2013, con un conseguente risparmio di € 405.132,63=, come di seguito specificato:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2023			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
Direttore Tecnico - D1	1	€ 32.298,04	€ 32.298,04
Istruttore Amministrativo Contabile - C1	2	€ 29.739,35	€ 59.478,70
Istruttore di Vigilanza - C1	5	€ 29.739,35	€ 148.696,75
T o t a l i	8		€ 240.473,49

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

- **Anno 2024:** le capacità assunzionali dell'anno 2024, stimate in € 484.911,22= (di cui € 79.778,59= quale capacità assunzionale precedentemente calcolata ed € 405.132,63= quale risparmio nell'utilizzo dell'anno 2023), vengono utilizzate per un importo di € 26.525,81=, per effetto della concomitante obbligatorietà del contenimento della spesa del personale entro il limite della media del triennio 2011-2013, con un conseguente risparmio di € 458.385,41=, come di seguito specificato:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2024			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
Assistente Tecnico - B1	1	€ 26.525,81	€ 26.525,81
T o t a l i	1		€ 26.525,81

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

RILEVATO che, a seguito del sopra rappresentato utilizzo delle capacità assunzionali calcolate nel rispetto del D.M. 17/03/2020 (al netto di IRAP ed entro il limite precedentemente descritto del 27% del rapporto tra spesa del personale e media delle entrate correnti), la risultante spesa del personale nel triennio 2022-2024

rientra anche nei limiti dettati dalla media della spesa del personale nel triennio 2011-2013 (con IRAP inclusa ed al netto delle voci a detrarre, di cui all'art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. 296/2006, come modificato dal D.L. 90/2014 e dal D.L. 113/2016), come si rileva dall'allegato prospetto (Allegato B);

DATO ATTO che, ai sensi di quanto disposto dalle normative di settore, nonché dal vigente *Regolamento sulle modalità di accesso all'impiego e di espletamento dei concorsi*, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri di Giunta Municipale) n° 12 del 18/02/2021, spetta al Responsabile del Settore, cui fa parte il "Servizio del Personale", provvedere alla predisposizione degli atti amministrativi e gestionali conseguenti all'approvazione della presente deliberazione, quali l'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini dell'assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli Enti, allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'Ente, l'esperimento facoltativo delle procedure di mobilità e dell'utilizzazione di graduatorie di altri Enti e/o l'indizione dei concorsi e l'approvazione dei relativi bandi;

ATTESO che la risultante nuova dotazione organica dell'Ente, aggiornata con le modifiche, effettuate, ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, per come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, in conseguenza delle cessazioni di personale e della presente programmazione del fabbisogno di personale, non viene a determinare oneri aggiuntivi ai costi teorici derivanti dalla copertura dei posti in essa previsti rispetto al tetto complessivo della spesa media del personale del triennio 2011-2013;

RICHIAMATO l'art. 36, comma 2, del D.Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. 75/2017, nel quale viene confermata la causale giustificativa necessaria per stipulare nella P.A. contratti di lavoro flessibile, dando atto che questi sono ammessi esclusivamente per comprovate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dalle norme generali;

RIPORTATO il seguente principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti, Sezione delle Autonomie, con la deliberazione della Corte dei Conti del 05/01/2017 n. 1/SEZAUT/2017/QMIG: «*Ai fini della determinazione del limite di spesa previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010 e s.m.i., l'Ente locale che non abbia fatto ricorso alle tipologie contrattuali ivi contemplate né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, può, con motivato provvedimento, individuare un nuovo parametro di riferimento, costituito dalla spesa strettamente necessaria per far fronte ad un servizio essenziale per l'Ente. Resta fermo il rispetto dei presupposti stabiliti dall'art. 36, commi 2 e ss., del D.Lgs. n. 165/2001 e della normativa - anche contrattuale - ivi richiamata, nonché dei vincoli generali previsti dall'ordinamento*»;

DATO ATTO che questo Ente, non avendo fatto ricorso, né nel 2009, né nel triennio 2007-2009, a tipologie contrattuali di lavoro flessibile, ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla L. 122/2010, come modificato, da ultimo, dal D.L. 109/2018, convertito con L. 130/2018, ha introdotto nell'anno 2019, con Deliberazione di G.M. n. 57 del 21/03/2019, come parametro finanziario, costituente nuovo tetto di spesa, l'importo di € 20.000,00=, così come previsto dalla Delibera della Corte dei Conti Sez. delle Autonomie n. 1/2017;

RILEVATO che, per ciò che riguarda l'utilizzo delle sopra citate somme destinate al lavoro flessibile, l'Ente intende procedere, nel rispetto dei limiti finanziari sopra indicati, con una assunzione, a tempo parziale e determinato, di una figura professionale appartenente alla categoria giuridica D, cui affidare la responsabilità di un ufficio di *staff*, ex art. 90 del TUEL, utile per garantire lo svolgimento di un servizio indispensabile connesso agli organi istituzionali;

POSTO che, nel caso in cui il monitoraggio della spesa evidenziasse che l'Ente non sia in grado di rispettare i saldi finanziari, dovranno essere sospese tutte le procedure per l'acquisizione di personale in atto e non potranno essere effettuate le assunzioni previste nella stessa programmazione;

ATTESO che le programmazioni del fabbisogno di personale, da aggiornare annualmente e da correlare alla dotazione organica dell'Ente, possono essere sempre riviste in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale, nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

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

POSTO che la presente proposta viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti ai fini dell'acquisizione del parere sulla presente programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 19, comma

8, della L. 28/12/2001 n. 448, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, del D.M. del 17.03.2020;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi 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);

VISTO l'articolo 6 del D.lgs. n. 165/2001, l'articolo 39 della Legge n. 449/1997, nonché il Titolo II del nuovo CCNL – Funzioni Locali – del 21.05.2018 in tema di relazioni sindacali;

DATO ATTO che risulta, in ogni caso, opportuno dare comunicazione successiva del presente provvedimento alle OO.SS. territoriali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria;

POSTO che costituisce condizione preliminare per le assunzioni la trasmissione del presente provvedimento di programmazione del fabbisogno al Dipartimento della Funzione Pubblica entro i trenta giorni successivi alla sua adozione, in applicazione dell'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e secondo le modalità operative indicate nella circolare n. 18/2018 della Ragioneria Generale dello Stato;

RICHIAMATO l'art. 89, comma 5, del D.Lgs. n. 267 del 18/08/2000, secondo cui gli Enti Locali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni e dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

VISTE le linee guida di indirizzo amministrativo in ordine allo svolgimento delle prove concorsuali ed alla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24.04.2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della Funzione Pubblica;

VISTI il D.lgs. 18/08/2000 n. 267, il D.lgs. 30/03/2001 n. 165 come novellato dal D.lgs. n. 75/2017, nonché il D.M. 8/05/2018 "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";

VISTA la competenza, in materia, in questa fase decisoria, da parte della Commissione Straordinaria con i poteri di Giunta Municipale, tenuto conto del vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.lgs. 267/2000 e dal D.lgs. 165/2001, che attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

VISTI i vigenti Regolamenti sulle modalità di accesso all'impiego e di espletamento dei concorsi, di Ordinamento degli Uffici e Servizi, di contabilità e dei controlli interni;

VISTI i vigenti Statuto Comunale, OREL e TUEL;

PROPONE

Per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono integralmente trascritte e riportate:

- 1. APPROVARE** la sotto riportata Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale (PTFP) 2022-2024 a tempo indeterminato (comprensiva del relativo Piano occupazionale), determinata sulla base dei calcoli riportati nell'Allegato A) e che viene a confluire nella seconda parte della SEO (Sezione Operativa) del DUP (Documento Unico di Programmazione) 2022-2024:

FABBISOGNO DEL TRIENNIO 2022-2024			
Profilo	Categoria	Numero Unità	Di cui per progressioni verticali
Direttore Tecnico	D1	1	0
Istruttore Amministrativo Contabile	C1	15	6
Istruttore Tecnico Informatico	C1	1	0
Istruttore di Vigilanza	C1	9	0

Assistente Tecnico	B3	6	0
Assistente Tecnico	B1	3	0
Assistente Amministrativo	B1	4	4
Totale assunzioni previste per il triennio		39	10

Più in particolare, viene, di seguito, riportata la programmazione del fabbisogno di personale del triennio 2022-2024, distinta per annualità:

PROGRAMMAZIONE ANNO 2022

- A) Assunzione di **n. 7 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, Categoria giuridica **C**, Posizione economica **C1**, profilo professionale **“Istruttore Amministrativo/Contabile”**, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;
- B) Valorizzazione delle professionalità interne. Progressioni verticali di **n. 6 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, Categoria giuridica **C**, Posizione economica **C1**, profilo professionale **“Istruttore Amministrativo/Contabile”**, riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del Dlg. 75/2017, collocato in categoria giuridica immediatamente inferiore (Categoria giuridica **B**), fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e nel rispetto del tetto massimo del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, tramite procedura comparativa dei dipendenti, ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- C) Assunzione di **n. 1 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **C**, posizione economica **C1**, profilo professionale **“Istruttore Tecnico Informatico”**, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;
- D) Assunzione di **n. 4 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **C**, posizione economica **C1**, profilo professionale **“Istruttore di Vigilanza”**, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;
- E) Assunzione di **n. 2 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **B1**, posizione economica **B1**, profilo professionale **“Assistente Tecnico”**, tramite scorrimento della graduatoria concorsuale di questo Ente, attualmente in corso di validità, approvata con Determinazione Settoriale n. 1571 del 09/08/2021, relativa alla posizione di Assistente Tecnico (Operaio specializzato), categoria giuridica e posizione economica **B1**, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente. Se tali procedure non dovessero concludersi positivamente i posti verranno comunque coperti tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, , oltre che con le eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;
- F) Valorizzazione delle professionalità interne. Progressioni verticali di **n. 4 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, Categoria giuridica **B1**, Posizione economica **B1**, profilo professionale **“Assistente Amministrativo/Tecnico”**, riservate al personale di ruolo, ai sensi dell'art. 22, comma 15, del Dlg. 75/2017, collocato in categoria giuridica immediatamente inferiore (Categoria giuridica **A**), fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e nel rispetto del tetto massimo del 50% delle posizioni disponibili destinate all'accesso dall'esterno, tramite procedura comparativa dei dipendenti, ai sensi dell'articolo 3 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80,

convertito, con modificazioni, con legge 6 agosto 2021, n. 113, sostitutivo dell'articolo 52, comma 1-bis, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Più in dettaglio:

Anno 2022: le capacità assunzionali dell'anno 2022, stimate in € 801.703,28=, vengono utilizzate per un importo di € 602.093,36=, con un risparmio di € 199.609,92=, per effetto della concomitante obbligatorietà del contenimento della spesa del personale entro il limite della media del triennio 2011-2013, come di seguito specificato:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2022			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
Istruttore Amministrativo Contabile – C1	7	€ 29.739,35	€ 208.175,45
Istruttore Amministrativo Contabile (Progr. Vert.) - C1	6	€ 3.213,54	€ 19.281,24
Istruttore Tecnico Informatico - C1	1	€ 29.739,35	€ 29.739,35
Istruttore di Vigilanza - C1	4	€ 29.739,35	€ 118.957,40
Assistente Tecnico - B3	6	€ 27.850,15	€ 167.100,90
Assistente Tecnico - B1	2	€ 26.525,81	€ 53.051,62
Assistente Amministrativo/Tecnico (Progr. Vert.) - B1	4	€ 1.446,85	€ 5.787,40
T o t a l i	30		€ 602.093,36

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

PROGRAMMAZIONE ANNO 2023

- A) Assunzione di **n. 1 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **D**, posizione economica **D1**, profilo professionale “**Istruttore Direttivo Tecnico**”, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che dello scorrimento di propria graduatoria concorsuale, nonché delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;
- B) Assunzione di **n. 2 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **C**, posizione economica **C1**, profilo professionale “**Istruttore Amministrativo/Contabile**”, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;
- C) Assunzione di **n. 5 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **C**, posizione economica **C1**, profilo professionale “**Istruttore di Vigilanza**”, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che dello scorrimento di propria graduatoria concorsuale, nonché delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;

Più in dettaglio:

Anno 2023: le capacità assunzionali dell'anno 2023, stimate in € 645.606,12= (di cui € 445.996,20= quale capacità assunzionale precedentemente calcolata ed € 199.609,92= quale risparmio nell'utilizzo dell'anno 2022), vengono utilizzate per un importo di € 240.473,49=, per effetto della concomitante obbligatorietà del contenimento della spesa del personale entro il limite della media del triennio 2011-2013, con un risparmio di € 405.132,63=, come di seguito specificato:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2023
--

Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
Direttore Tecnico - D1	1	€ 32.298,04	€ 32.298,04
Istruttore Amministrativo Contabile - C1	2	€ 29.739,35	€ 59.478,70
Istruttore di Vigilanza - C1	5	€ 29.739,35	€ 148.696,75
T o t a l i	8		€ 240.473,49

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

PROGRAMMAZIONE ANNO 2024

- A) Assunzione di **n. 1 unità** di personale, a tempo pieno e indeterminato, categoria giuridica **B1**, posizione economica **B1**, profilo professionale “**Assistente Tecnico**”, tramite concorso pubblico espletabile secondo le procedure semplificate di cui all'art. 10 del D.L. 01/04/2021 n. 44, convertito con modificazioni dalla L. 28/05/2021, n. 76, previa iniziale attivazione delle procedure di comunicazione ai sensi dell'art. 34bis del D.Lgs. 165/2001 alla Funzione Pubblica ed alla Struttura Regionale competente, oltre che dello scorrimento di propria graduatoria concorsuale, nonché delle eventuali procedure facoltative di mobilità volontaria esterna e di utilizzo graduatorie di altri Enti del Comparto Funzioni Locali;

Più in dettaglio:

Anno 2024: le capacità assunzionali dell'anno 2024, stimate in € 484.911,22= (di cui € 79.778,59= quale capacità assunzionale precedentemente calcolata ed € 405.132,63= quale risparmio nell'utilizzo dell'anno 2023), vengono utilizzate per un importo di € 26.525,81=, per effetto della concomitante obbligatorietà del contenimento della spesa del personale entro il limite della media del triennio 2011-2013, con un risparmio di € 458.385,41=, come di seguito specificato:

UTILIZZO DELLE CAPACITÀ ASSUNZIONALI DELL'ANNO 2024			
Profilo e Categoria Professionale	Numero Unità	Spesa Unitaria (*)	Spesa Totale
Assistente Tecnico - B1	1	€ 26.525,81	€ 26.525,81
T o t a l i	1		€ 26.525,81

(*) Dati riferiti alla spesa tabellare iniziale di accesso alla categoria, inclusa di oneri ed al netto di IRAP, calcolata su base annua

- APPROVARE**, nel rispetto dei limiti di spesa di cui in premessa, l'assunzione a tempo parziale e determinato di n. 1 unità di personale di categoria D nel triennio di vigenza del presente Piano;
- DARE ATTO** che il piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17/03/2020, nonché con i limiti dettati dalla media della spesa del personale del triennio 2011-2013, di cui all'art. 1, commi 557 e 557 quater, della L. 296/2006, come modificato dal D.L. 90/2014 e dal D.L. 113/2016, così come riportato nel prospetto allegato (Allegato B);
- PRENDERE ATTO** che, in conseguenza del presente atto di programmazione, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001 per come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo consentito, viene definita la risultante nuova dotazione organica dell'Ente, così come analiticamente riportata nel prospetto allegato (Allegato C), parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
- PRENDERE ATTO**, inoltre, che:
 - il presente fabbisogno di personale risulta programmato in osservanza del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno e delle norme in materia di reclutamento di personale previste dall'art. 30, 34-bis e 35 del D.lgs. 165/2001 e dalle Linee guida di cui al D.M. 08.05.2018, nonché in coerenza con le effettive legittime capacità assunzionali dell'Ente, nel rispetto dei vincoli generali di finanza pubblica, di contenimento delle spese di personale e dell'obbligo sancito dall'art.1, c. 557 quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296, posto che la spesa complessiva

di personale prevista annualmente dovrà risultare inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

- b) il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, di cui al Decreto 17.03.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica, in applicazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, come convertito con L. n. 58/2019, dovrà restare compreso, anche negli anni successivi, nel tetto del 27%, ovvero della soglia massima prevista per i c.d. “enti virtuosi” e che, pertanto, questo Ente è tenuto a procedere ad assunzioni di personale nel rispetto dei vincoli dettati anche dall'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e del relativo decreto attuativo del 17.03.2020, facendo in modo da assicurare, nei redigendi documenti di programmazione 2022-2024, il rispetto della sostenibilità finanziaria delle assunzioni programmate e della salvaguardia degli equilibri di bilancio dell'Ente;
- c) le spese relative alla presente Deliberazione, in rapporto ai periodi di effettivo esercizio, dovranno trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2022-2024 e si potrà procedere alle assunzioni previste nel presente Piano solo dopo l'approvazione del medesimo bilancio 2022 e previa verifica degli ulteriori vincoli assunzionali;
- d) la presente proposta di deliberazione viene trasmessa al Collegio dei Revisori dei conti ai fini dell'acquisizione del parere sulla presente programmazione triennale del fabbisogno di personale, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 28/12/2001 n. 448, contenente l'asseverazione di cui all'art. 4, comma 2, del D.M. del 17.03.2020;
- 6. PRENDERE ATTO**, altresì, che, ai sensi di quanto disposto dalle normative di settore, nonché dal vigente *Regolamento sulle modalità di accesso all'impiego e di espletamento dei concorsi*, approvato con deliberazione della Commissione Straordinaria (con i poteri di Giunta Municipale) n° 12 del 18/02/2021, spetta al Responsabile del Settore, cui fa parte il “Servizio del Personale”, provvedere alla predisposizione degli atti amministrativi e gestionali conseguenti all'approvazione della presente deliberazione, quali l'espletamento della comunicazione obbligatoria ai fini dell'assegnazione di personale pubblico in disponibilità e/o, previa intesa tra gli Enti, allo scorrimento delle graduatorie ancora valide dell'Ente, l'esperimento facoltativo delle procedure di mobilità e dell'utilizzazione di graduatorie di altri Enti e/o l'indizione dei concorsi e l'approvazione dei relativi bandi;
- 7. PRENDERE ATTO** che la programmazione triennale è soggetta sempre a revisione annuale e potrà essere oggetto di ulteriori successive integrazioni e/o modificazioni qualora intervengano nuove e/o diverse esigenze in relazione a limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali o di spesa;
- 8. STABILIRE** che la presente deliberazione sarà oggetto di pubblicazione in “Amministrazione Trasparente” nella sotto-sezione di primo livello “Personale” e nella sotto-sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nonché nella sotto-sezione di primo livello “Provvedimenti” e nella sotto-sezione di secondo livello “Provvedimenti organi di indirizzo politico”, ai sensi dell'art. 23 del D.lgs. n. 33/2013;
- 9. TRASMETTERE** la presente deliberazione:
- al 3° Settore Funzionale “Affari Economico-Finanziari” per gli atti conseguenti;
 - al Collegio dei Revisori dei conti;
 - alle OO.SS. territoriali ed alla Rappresentanza Sindacale Unitaria, quale opportuna informazione;
 - al Dipartimento della Funzione pubblica entro 30 giorni successivi alla sua adozione, in applicazione dell'art. 6-ter, comma 5, del D.lgs. 165/2001 come modificato dal D.lgs. n. 75/2017 e secondo le modalità operative indicate nella circolare n. 18/2018 della Ragioneria Generale dello Stato.

DICHIARARE la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12. c. 2, della L.R. n. 44/1991, stante l'urgente necessità di procedere a nuove assunzioni di personale a carattere ordinario e permanente.

Il Responsabile del Procedimento
Gaetano Lo Monaco

Parere di Regolarità Tecnica

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità tecnica del provvedimento in oggetto.

Misterbianco, 13/07/2022

Responsabile del 12° Settore Funzionale
Angelo Siragusa / ArubaPEC S.p.A.

Parere di Regolarità Contabile

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000 e successive modificazioni ed integrazioni, così come modificato dall'art. 3, comma 1, lettera b), Legge 213/2012, si esprime parere favorevole per quanto di competenza in ordine alla regolarità contabile del provvedimento in oggetto.

Misterbianco, 13/07/2022

Responsabile del 3° Settore Funzionale
ROSARIA DI MULO / ArubaPEC S.p.A.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA l'allegata proposta di deliberazione n. 173 del 13/07/2022;

RICHIAMATE le motivazioni riportate nella stessa sulla base dei presupposti di fatto e delle ragioni giuridiche preordinate all'adozione del suddetto atto;

DATO ATTO che la sopra richiamata proposta di deliberazione risulta corredata dai pareri di cui all'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11.12.1991 n° 48 nel testo modificato dall'art. 12 della L.R. 23.12.2000 n° 30;

VISTO l'O.R.EE.LL. nel testo vigente;

Con voti unanimi, palesemente resi nelle forme di rito, per quanto concerne l'approvazione della proposta in oggetto.

DELIBERA

APPROVARE per le motivazioni sopra riportate, l'allegata proposta di deliberazione n. 173 del 13/07/2022 del 12 Settore - Risorse Umane, costituente parte integrante e sostanziale del presente verbale, avente per oggetto: **APPROVAZIONE DEL PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024 E PROGRAMMA ANNUALE 2022.**

Con separata votazione espressa ad unanimità di voti la presente deliberazione è dichiarata immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto

IL SEGRETARIO COMUNALE
dott.ssa Sabrina Ragusa

IL SINDACO
Giuseppe Marco Corsaro

L'Assessore Anziano
Antonio Licciardello



Dotazione Organica

(Allegato C)

Allegata alla Deliberazione di G.M. n. ____ del _____

PROFILO PROFESSIONALE	Personale in Servizio al 31/12/2021		Cessazioni nel triennio 2022-2024		Procedure Assunzionali in corso per Programmazioni relative ad anni precedenti		Fabbisogno Previsto nella Programmazione 2022-2024		Riduzioni per effetto delle Progressioni Verticali in procedure attualmente in corso, nonché in quelle previste nella programmazione 2022-2024		Dotazione Organica Teorica Risultante	
	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.	F.T.	P.T.
Categoria D												
Direttore Amministrativo	8	0	0	0	3	0	0	0	0	0	11	0
Direttore Avvocato	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Contabile	10	0	0	0	4	0	0	0	0	0	14	0
Direttore Informatico	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Direttore Tecnico	15	0	-6	0	5	0	1	0	0	0	15	0
Direttore Assistente Sociale	8	0	0	0	2	0	0	0	0	0	10	0
Direttore Vigilanza	3	0	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0
Totale D	46	0	-6	0	15	0	1	0	0	0	56	0
Categoria C												
Istruttore Amministrativo	18	0	-7	0	2	0	15	0	0	0	28	0
Istruttore Contabile	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Istruttore Vigilanza	19	0	-5	0	3	0	9	0	0	0	26	0
Istruttore Tec. Informatico	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0
Istruttore Tecnico	4	0	-1	0	8	0	0	0	-1	0	10	0
Addetto Stampa	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Totale C	42	0	-13	0	13	0	25	0	-1	0	66	0
Categoria B3												
Assistente Amministrativo	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0
Assistente Autista	2	0	-1	0	3	0	0	0	0	0	4	0
Assistente Tecnico	0	0	0	0	0	0	6	0	0	0	6	0
Ausiliario Traffico	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4	0
Totale B3	8	0	-1	0	3	0	6	0	0	0	16	0
Categoria B1												
Assistente Amministrativo	39	1	-4	0	0	0	4	0	-6	0	33	1
Messo Notificatore	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Assistente Autista	3	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3	0
Assistente Tecnico	8	0	-2	0	0	0	3	0	0	0	9	0
Totale B1	50	1	-6	0	0	0	7	0	-6	0	45	1
Categoria A												
Collaboratore	19	0	-4	0	0	0	0	0	-4	0	11	0
Totale A	19	0	-4	0	0	0	0	0	-4	0	11	0
TOTALE GENERALE	165	1	-30	0	31	0	39	0	-11	0	194	1
	166		-30		31		39		-11		195	