



COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo

COPIA

Deliberazione della Giunta Municipale

n. 48 del 07-06-2022

Oggetto:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022.
-----------------	---

L'anno duemilaventidue, il giorno sette del mese di giugno, alle ore 12:40, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza SALVATORE SANFILIPPO, nella sua qualità di SINDACO, e sono presenti i Signori:

SALVATORE SANFILIPPO	SINDACO	Presente
FEDELE PAGANO	ASSESSORE	Presente
MARIA ORLANDO	ASSESSORE	Assente
MARIA CONCETTA CASTELLI	ASSESSORE	Presente
ONOFRIO TANTILLO	ASSESSORE	Presente
FRANCESCO VELLA	VICE SINDACO	Assente

Presenti: 4 - Assenti: 2

Partecipa, il SEGRETARIO GENERALE, Dott. Alessandro Gugliotta.

Il Presidente, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022.

Ritenuto di approvarla integralmente;

Con votazione unanime resa in forma palese;

DELIBERA

Di approvare integralmente la superiore proposta recependola in ogni sua parte;

Successivamente

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con unanime votazione palese

DELIBERA

Di dichiarare il presente atto **immediatamente esecutivo**, ai sensi dell'art. 12, L.R. n. 44/91, comma 2, stante l'urgenza di provvedere.



COMUNE DI SANTA FLAVIA
Città Metropolitana di Palermo
Proposta di Deliberazione della Giunta Municipale

n. 54 del 01-06-2022

AREA I - UFF. PERSONALE

Oggetto:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022.
-----------------	---

Il Responsabile del Procedimento

Considerato che il sottoscritto non si trova in alcuna situazione di conflitto di interesse anche potenziale;

Accertato che sono state rispettate le misure e le prescrizioni previste dal

P.T.P.C.T. 2021/2023 approvato con deliberazione di G.M. n. 95 del 17.09.2021

Nominata con determinazione dirigenziale n. 08 – reg. gen. n. 47 - del 28.01.2022;

PREMESSO che il Piano Triennale del fabbisogno di personale rappresenta uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini e che l'ente può aggiornare, integrare o modificare la programmazione del fabbisogno di personale (PTFP) al verificarsi di mutazioni del quadro di riferimento, tali da renderlo necessario;

ATTESO CHE il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento al dettato del D. Lgs. 267/2000 e del D. Lgs. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche, con particolare riferimento all'art. 6 e 6ter del D. Lgs. 165/2001, come modificato da ultimo dal D. Lgs. 75/2017;

TENUTO CONTO della radicale riforma nel 2020, in attuazione di quanto previsto dal c.d. Decreto crescita (D.L. 34/2019) che all'art. 33, comma 2, ha introdotto un nuovo sistema di calcolo della capacità assunzionale per i Comuni, prevedendo il superamento del vecchio meccanismo del turn over e l'introduzione del criterio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale;

VISTO l'art. 33 del DL 34/2019 che ha dettato, al comma 2, disposizioni per i Comuni, i quali possono effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con il PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro il limite di spesa complessiva per il personale (al lordo degli oneri riflessi) 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 di dubbia esigibilità, stanziato in bilancio di previsione;

DATO ATTO che in applicazione del Decreto attuativo (DM 17/03/2020) e della circolare del Ministero per la Pubblica Amministrazione del 13/05/2020 si è proceduto, dunque, alla determinazione della capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2022/2024;

ATTESO che dalle risultanze contabili di cui alla nota prot. n. 7964 del 02/05/2022 a firma del Responsabile del Servizio finanziario, si è rilevato quanto segue:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto del FCDE			
ENTRATE CORRENTI	2018	2019	2020
Titolo 1	5.418.925,61	5.747.530,87	5.299.072,04
Titolo 2	1.810.544,03	1.742.833,57	2.411.827,86
Titolo 3	500.684,88	649.814,50	540.323,39
TOTALE	7.730.154,52	8.140.178,94	8.251.223,29

MEDIA triennio	8.040.518,92
FCDE 2020	1.348.198,85
VALORE ENTRATA	6.692.320,07

SPESA DI PERSONALE 2020	1.792.213,89
-------------------------	--------------

RAPPORTO PERCENTUALE	26,78
----------------------	-------

ACCERTATO, dunque:

- che questo Ente, rientra tra i comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti, e che il rapporto percentuale anzidetto è inferiore al valore soglia individuato, per fascia demografica di appartenenza, nella tabella 1 dell'art. 4 del Dpcm 17/03/2020, ovvero al di sotto del 27,00%;
- che questo Ente, risultando un Comune **virtuoso** può incrementare la spesa di personale, registrata nell'anno 2018, per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima teorica prevista dalla tabella 1 del Dpcm 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui all'art. 5, tabella 2 dello stesso Decreto. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006:

Percentuali massime annuali di incremento del personale previste all'art. 5, comma 1, dpcm 17/03/2020:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
f) da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

CONSIDERATO che:

- questo ente, in quanto Comune **virtuoso** di fascia demografica f), per il triennio 2022 – 2024, può dunque, in via teorica, incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 (art. 5, comma 1, dpcm 17/03/2020), sempre che rispetti i parametri di virtuosità, come precedentemente indicati, nel modo seguente:

Anno	SPESA del personale rendiconto 2018	Incremento massimo %	Valore incremento	Spesa massima potenziale del personale
2020	1.881.378,81	9%	169.324,09	2.050.703,00
2021	1.881.378,81	16%	301.020,61	2.182.399,00
2022	1.881.378,81	19%	357.461,97	2.238.841,00
2023	1.881.378,81	21%	395.089,55	2.276.468,00
2024	1.881.378,81	22%	413.903,34	2.295.282,00

per un totale COMPLESSIVO di INCREMENTO nel periodo 2020/2024, rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018, pari ad € 413.903,19;

DATO ATTO, che il PTFP, che si intende proporre con il presente provvedimento, comprende anche i fabbisogni di personale da acquisire con forme flessibili di lavoro, con particolare riferimento al tempo determinato;

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

CHE la disciplina ordinaria per le assunzioni a tempo determinato, in particolare, stabilisce:

SOTTO IL PROFILO ordinamentale:

- secondo quanto disposto dall'art. 36 del d. lgs. 165/2001, come modificato dall'art.9 del D. Lgs. n. 75/2017, che *“le amministrazioni pubbliche possono stipulare contratti di lavoro subordinato a tempo determinato, contratti di formazione e lavoro e contratti di somministrazione di lavoro a tempo determinato, nonché avvalersi delle forme contrattuali flessibili previste dal codice civile e dalle leggi sui rapporti di lavoro nell'impresa, esclusivamente nei limiti e con le modalità in cui se ne preveda l'applicazione nelle amministrazioni pubbliche. Le stesse possono stipulare contratti di cui al primo periodo del presente comma soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale e nel rispetto delle condizioni e modalità di reclutamento stabilite dall'articolo 35”*;
- l'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015 *“...salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, stabilisce che non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione... omississ...”*;
- il CCNL Funzioni locali del 21/05/2018 ha attuato la previsione normativa, prevedendo (art. 50, comma 4) che le ipotesi di contratto a tempo determinato esenti da limitazioni quantitative, oltre a quelle individuate dal D. Lgs. 81/2015, sono, fra gli altri, i contratti per assunzione di personale da adibire all'esercizio delle funzioni infungibili della polizia locale;

SOTTO IL PROFILO dei limiti di carattere finanziario, rileva quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, in applicazione del quale i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibile complessivamente intesi, nei limiti della spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009, ridotta al 50% negli enti non in regola col contenimento della spesa di personale previsto dall'art. 1, c. 557 e seguenti della legge n. 296/2006: è comunque consentita una spesa per contratti flessibili per far fronte a servizi essenziali (Corte dei Conti, Sezione Autonomie, delibera n.1/2017) ed ulteriori restrizioni sono previste per gli enti in dissesto (art. 259, c. 6, d. lgs. 267/2000);

DATO ATTO che la spesa di personale con contratti di lavoro flessibile/tempo determinato sostenuta nell'anno 2009 dal Comune di Santa Flavia ammontava ad € 676.960,00 (relativa al personale ex LSU contrattualizzato e n.1 unità dirigente fuori ruolo);

ATTESO CHE gli indirizzi dell'Amministrazione, in relazione alla presente programmazione, così come comunicato a quest'ufficio con nota prot. n.10200 del 26/05/2022 del Segretario generale, risultano così formulati:

- assunzione di n. 2 agenti di polizia municipale (cat. C) a tempo determinato e part-time (20 ore settimanali) per mesi quattro – stagione estiva (quindi per esigenze temporanee ed eccezionali) –finanziata con risorse derivanti dai proventi delle sanzioni previste dal Codice della Strada;
- elevazione oraria da 34 a 36 ore settimanali per n. 1 unità di personale di cat. D (istruttore direttivo assistente sociale);
- conferma n. 1 progressione verticale riservata alla cat. B3 verso la categoria C, con profilo di istruttore amministrativo-contabile, in applicazione all'art. 22, c. 15, D.Lgs. 75/2015, da attuarsi entro il 31/12/2022;
- Individuazione dei profili professionali e reinquadramento del personale nei profili di nuova istituzione (ALLEGATO B);

CHE le risorse finanziarie necessarie all'attuazione del Piano è così quantificata:

TEMPO INDETERMINATO e PIENO:

n. unità profilo	Cat.	Retribuzione annua+13a	Indennità c.+IVC	sommano	Oneri	Spesa annua unitaria	Spesa annua di fatto prevista	MODALITA' di assunzione
n. 1 istruttore direttivo assistente sociale	D	€ 23.980,09	299,12	24.279,21	9.027,00	33.306,21	€ 1.844,86	trasformazione contratto T.I. da parziale a pieno (da 34 a 36 ore settimanali)
n. 1 Istruttore amministrativo-contabile	C	€ 22.039,42	272,56	22.311,98	8.296,00	30.607,98	€ 1.766,32	concorso interno riservato ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 75/2017

totale	€ 3.611,18
--------	-------------------

TEMPO DETERMINATO PART-TIME:

n. 2 istruttori di vigilanza	C	€ 22.039,42	272,56	22.311,98	8.296,00	30.607,98	€ 34.010,00	Utilizzo graduatorie altri Enti stesso comparto
------------------------------	---	-------------	--------	-----------	----------	-----------	-------------	---

Spesa per 4 mesi	€ 11.337,00
------------------	--------------------

Per quanto attiene alle assunzioni di personale a tempo indeterminato:

- **RILEVATO**, che in via teorica, la spesa potenziale massima per l'anno 2022, secondo il nuovo regime (art. 5, c.1 del dpcm 17/03/2020), ricorrendo tutti i requisiti previsti per legge, ovvero la coerenza con il PTFP, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, può incrementarsi rispetto all'anno 2018, sino alla concorrenza del valore massimo di euro 2.238.841,00;
- **ACQUISITI** dal Servizio Finanziario con nota prot. n.7964 del 02/05/2022 i dati per la redazione del PTFP 2022/2024, i dati del pre-consuntivo 2021 e i dati previsionali di Bilancio relativi alle entrate correnti per il triennio 2022-2024;
- **ATTESO** che, come da dato pre-consuntivo del servizio finanziario, la presunzione di spesa corrente del personale anno 2022 pari ad euro 1.855.340,03, è pari alla spesa del 2021, che:

- maggiorata dall'incremento di € 3.611,18 previsto per l'attuazione della programmazione assunzionale per il tempo indeterminato di cui sopra (comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP);
- ridotta dell'ammontare della spesa pari ad € 20.692,00, relativa ad una unità di personale di categoria giuridica B3 che sarà posta in quiescenza per raggiunti limiti di età a decorrere da gennaio 2024;

consente all'Ente, di mantenersi entro i parametri di virtuosità dettati dal Dpcm 17/03/2020, attuativo del D.L. 34/2019, come dimostrato di seguito:

ENTRATE CORRENTI	Pre-Consuntivo 2021	BILANCIO PREVISIONE 2022	BILANCIO PREVISIONE 2023	BILANCIO PREVISIONE 2024
TOTALE	9.480.404,32	9.480.404,32	9.085.983,17	9.085.983,17
FCDE	1.686.375,71	1.686.375,71	1.686.375,71	1.686.375,71
VALORE ENTRATA al netto FCDE	7.794.028,61	7.794.028,61	7.399.607,46	7.399.607,46
Spesa personale	1.855.340,03	1.858.951,21	1.858.951,21	1.838.259,21
VALORE PERCENTUALE	23,80	23,85	25,12	24,84

- **PRECISATO CHE** la spesa potenziale massima del triennio in questione, rispetta comunque il limite previsto dall'art.1, commi 557 e seguenti, della legge 296/2006: spesa rilevata nel triennio 2011/2013 pari ad **euro 2.268.605,38**, nonostante quanto disposto dall'art. 7, c.1, del Dpcm 17/03/2020, per cui la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del sopra elencato incremento non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557 quater e 562, della legge 296/2006;

Per quanto attiene alle assunzioni di personale a tempo determinato, relativamente alla spesa da sostenere in attuazione della direttive dell'Amministrazione, essa rientra pienamente nel limite della spesa registrata nel 2009;

ATTESO che l'Ente, peraltro, non supera il limite dato dal rapporto popolazione/dipendenti previsto per gli enti dissestati per il triennio 2020/2022, di cui al decreto del Ministero dell'Interno 18/11/2020, che per i Comuni rientranti nella fascia da 10.000 a 19.999 abitanti è pari al valore di 1/166 unità lavorative;

ATTESO che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale di qualsiasi tipologia di contratto di lavoro;

TENUTO CONTO di quanto previsto:

- dall'art.11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza (art. 33 D. lgs. 165/2001) dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai funzionari di riferimento;
- dal disposto dell'art.3, comma 101, della legge 244/2007, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di G.C. n. 119 del 10/11/2020, di immediata esecutività, avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020-2022 e programma annuale 2020”;
- la deliberazione di G.C. n. 131 del 03.12.2020, di immediata esecutività, avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020-2022 e programma annuale 2020 – Modifica alla deliberazione di G.C. n. 119 del 10.11.2020”;
- la deliberazione di G.C. n.116 del 03.12.2021, di immediata esecutività, avente ad oggetto “Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021/2023 e programma annuale 2021”;

RICHIAMATO il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali ed organizzative e costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

RICHIAMATA, altresì, la deliberazione di C.C n. 102 del 27/12/2021 con la quale è stato approvato il DUP esercizi finanziari 2021/2023;

TENUTO CONTO, altresì, che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n.53 del 06/06/2019 è stata approvata la nuova organizzazione della macrostruttura comunale e sono state apportate modifiche al regolamento degli uffici e dei servizi, approvato il nuovo funzionigramma ed organigramma dell'Ente;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 21/04/2020 è stato modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e del funzionigramma;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 05/06/2020 e la successiva modifica con deliberazione di GC n.58 del 19/06/2020 è stata approvata un'appendice al regolamento di organizzazione uffici e servizi per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti dello stesso comparto;
- con deliberazione di G.C. n. 149 del 28/12/2020 è stato aggiornato il regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi al Titolo VIII – norme disciplinari;
- con deliberazione di G.C. n. 102 del 07/10/2021 è stato ulteriormente modificato il Regolamento comunale di organizzazione uffici e servizi e del funzionigramma;

DATO ATTO che l'Ente risulta avere ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 e ss. della Legge 296/2000 e che prima di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, dovrà procedersi (fatte salve specifiche deroghe normative) alla verifica dei seguenti requisiti assunzionali:

- Rideterminazione della dotazione organica e verifica delle eccedenze e del personale in soprannumero;
- Adozione del piano delle azioni positive o delle pari opportunità;
- Adozione del Piano della Performance unificato all'interno del Peg (da intendersi quale piano degli obiettivi, qualora alla data dell'assunzione non sia ancora intervenuta l'approvazione del bilancio di previsione);
- Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica;
- Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDA;
- Insussistenza condizioni di deficitarietà strutturale, accesso alle procedure di riequilibrio pluriennale o stato di dissesto;

CONSIDERATO che, con riferimento alle condizioni generali di carattere finanziario, nel rispetto del vincolo gravante sugli enti sottoposti al patto di stabilità, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 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 2020, secondo i dati rilevati, è pari ad euro 1.792.213,89 e non

supera la media della spesa per il personale del triennio 2011-2013 che risulta pari ad euro 2.268.605,38;

ATTESO che ad oggi risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista per i soggetti di cui all'art. 1 della Legge 68/1999 corrispondente, per gli enti che occupano oltre 50 dipendenti (questo Comune si colloca tra questi), al 7% dei lavoratori pari a n. 2,82 unità (ovvero tre unità) di lavoratori. In occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale occorrerà verificare, il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture che nel tempo si manifesteranno;

ATTESO CHE il Comune negli ultimi anni ha registrato una considerevole riduzione di personale in servizio dovuta, per lo più, alle cessazioni per pensionamento 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 più sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del PTFP 2022/2024, così come dettagliatamente descritto in precedenza, con la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

DATO ATTO che, in virtù delle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato (esercizio finanziario 2020), l'Ente non è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'articolo 242, c. 1, del TUEL,

PRECISATO che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2022-2024, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento;

PRECISATO, altresì, che:

- per quanto attiene le assunzioni con contratto a tempo indeterminato, potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;
- per quanto attiene le previste assunzioni con contratto a tempo determinato a carattere stagionale di istruttori di vigilanza, esse beneficiano della previsione di cui all'art.9, comma 1 quinquies del D.L. 24.06.2016, n. 113 nel testo vigente che consente, invece, di derogare al mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

VISTI:

- il D. Lgs. 267/2000
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il DL n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto comunale;
- il vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi;

P R O P O N E

1. **DI APPROVARE** le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. **DI DARE ATTO** che nella attuale dotazione organica del personale in servizio non risultano esuberi di personale né di tipo finanziario né di tipo organizzativo né eccedenze di personale

in sovrannumero;

3. **DI APPROVARE** per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono riportate e trascritte, il Piano triennale di fabbisogno del personale 2022/2024, di cui in narrativa;
4. **DI PROCEDERE ALLA RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**, aggiornata per categorie giuridiche d'inquadramento, per il triennio 2022/2024, a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e tenendo conto delle previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017, come da **allegato A**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. **DI APPROVARE** la proposta di **ISTITUZIONE DI NUOVI PROFILI PROFESSIONALI**, come da **allegato B**, dando mandato al Segretario comunale di provvedere all'informazione sindacale ai sensi dell'art. 4 del CCNL 21.5.2018 e dando atto che, decorsi i termini per la richiesta di eventuale confronto ovvero successivamente alla sua conclusione, ove richiesto, si provvederà con successiva deliberazione all'approvazione definitiva ed all'inquadramento del personale in servizio;
6. **DI DARE ATTO** che:
 - a. la spesa derivante dalla programmazione 2022-2024 rientra nei limiti dettati dalle nuove disposizioni in materia di assunzioni di cui all'art. 33 del DL 34 del 20/04/2019 e del decreto attuativo DPCM 17/03/2020;
 - b. la spesa derivante dalla programmazione *de quo* rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art.1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006 e smi, in tema di contenimento della spesa di personale, come evidenziato dai parametri di virtuosità specificati in narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 – 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006;
7. **DI PRECISARE** che la presente programmazione del fabbisogno, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle direttive programmatiche che emergeranno a seguito del rinnovo elettorale degli organi comunali previsto per il 12 giugno 2022 ovvero alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero presentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
8. **DARE MANDATO** all'Ufficio Risorse Umane di trasmettere la presente alle OO.SS. e alle RSU, nonché al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione del parere inerente l'accertamento di cui all'articolo 19, comma 8, della legge 28.12.2001, n. 448, il quale dispone che *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'art. 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al d.lgs. 18/08/2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione della spesa di cui all'art. 39 della legge 27/12/1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate"* anche ai fini dell'allegazione del Piano al DUP 2022/2024 che sarà sottoposto all'approvazione del Consiglio comunale;
9. **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione, a cura dell'ufficio personale;
10. **TRASMETTERE** la deliberazione ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
11. **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile stante l'urgenza di provvedere agli

adempimenti consequenziali in materia di assunzioni stagionali a tempo determinato;

12. PUBBLICARE la presente all'Albo pretorio on –line entro il termine di giorni tre dall'adozione della stessa ai sensi e per gli effetti di cui alla l.r. 11/2015, nonché per estratto in modo permanente nella apposita sezione del sito.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO
F.TO ROSA DI CRISTINA

Pareri resi ai sensi dell'art. 49 del D. Lgs. 18/08/2000 n. 267, recepito con l'art. 12 della L.R. 30/2000

sulla proposta di deliberazione della Giunta Municipale ad oggetto:

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Santa Flavia, li 01-06-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE

F.TO AVV. PATRIZIA LI VIGNI

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità contabile.

In merito alla proposta di cui in oggetto;

Visto l'art. 3 comma 1 lettera b), decreto legge n. 174/2012;

Visto l'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 che impone quale limite di spesa massima la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;

Che sono stati verificati i limiti posti dalla normativa vigente in tema di non superamento della spesa assentibile corrispondente ad un valore non superiore rispetto al dato medio del triennio 2011-2013, secondo le tabelle e i dati riportati in proposta;

Che sono stati altresì richiamati e dimostrati in proposta gli ulteriori limiti della spesa del personale, nonché gli atti propedeutici all'eventuale assunzione del personale;

Tenuto conto che deve ancora approvarsi il bilancio di previsione 2022/2024, e il conto consuntivo 2021;

Che ad avvenuta approvazione dovrà provvedersi nel termine di trenta giorni all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009), al fine di evitare le sanzioni di cui all'art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016;

Visto l'art. 2 comma 1 e l'art. 6 comma 1 del d. lgs 165/2001;

Visto l'art. 91 comma 1 e 2 del D. lgs. 267/2000;

Alla luce di quanto sopra riportato si esprime parere di regolarità contabile favorevole nei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e 558 della legge 296/2006 e successive modifiche e integrazioni, fermo restando il rispetto della normativa richiamata e che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, dovranno effettuarsi monitoraggi al fine di verificare anche il rispetto dei vincoli e limiti assunzionali prescritti dalla normativa vigente.

Santa Flavia, li 01-06-2022

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO

F.TO DOTT. Angelo Benfante

Letto, approvato e sottoscritto:

IL SINDACO	
F.TO SALVATORE SANFILIPPO	
L'ASSESSORE ANZIANO	IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO FEDELE PAGANO	F.TO Dott. Alessandro Gugliotta

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto SEGRETARIO GENERALE

CERTIFICA

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **07-06-2022** ai sensi dell'art. 12,

[X] comma 2 (immediatamente esecutiva)

Santa Flavia, li 07-06-2022

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO Dott. Alessandro Gugliotta

Affissa all'albo pretorio il - N. registro

L'ADDETTO ALL'ALBO PRETORIO

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione dell'incaricato della tenuta dell'Albo Pretorio, si certifica l'avvenuta pubblicazione come sopra indicata e che entro il termine di giorni 15 dalla data di pubblicazione non è stato prodotto a quest'ufficio opposizione o reclamo.

Santa Flavia, li

IL SEGRETARIO GENERALE
F.TO Dott. Alessandro Gugliotta