



**COMUNE DI SANTA FLAVIA**  
**Città Metropolitana di Palermo**

**COPIA**

**Deliberazione della Giunta Municipale**

**n. 30 del 31-03-2023**

<b>Oggetto:</b>	<b>PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023.</b>
-----------------	--

L'anno duemilaventitre, il giorno trentuno del mese di marzo, alle ore 10:55, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Municipale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza Giuseppe D'Agostino, nella sua qualità di SINDACO, e sono presenti i Signori:

Giuseppe D'Agostino	SINDACO	Presente
MARIA CONCETTA CASTELLI	ASSESSORE	Presente
GIOVANNI AFFATIGATO	ASSESSORE	Presente
GIOVANNI PRINCIPATO	ASSESSORE	Assente
Giuseppe Pagano	ASSESSORE	Presente
GIUSEPPE MICELI	ASSESSORE	Presente

Presenti: 5 - Assenti: 1

Partecipa, il SEGRETARIO GENERALE, Sebastiano Emanuele Furitano.

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 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023.

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.

# Proposta di Deliberazione della Giunta Municipale

n. 33 del 27-03-2023

UFFICIO PROPONENTE AREA I - UFF. PERSONALE

Oggetto:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023.
----------	---

PROPONENTE :

## 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. 2022/2024 approvato con deliberazione di G.M. n. 50 del 09.06.2022;

DATO ATTO che la Giunta Comunale:

- con deliberazione n. 48 del 07.06.2022 ha approvato il PTFP 2022/2024 e rideterminato la Dotazione Organica dell'Ente, prevedendo nel contempo l'assunzione con contratti di lavoro a tempo determinato e parziale di n. 2 istruttori di vigilanza, stante la necessità di sopperire alla cronica carenza di personale ed in particolare di personale di Polizia Locale;
- con deliberazione n. 88 del 24.10.2022 ha modificato il PTFP 2022/2024 prevedendo la proroga sino al 31.12.2022 e l'integrazione delle ore contrattuali per una delle unità di polizia locale assunte con contratto di lavoro flessibile, a prova dell'esigenza di organico con funzioni di polizia locale, divenuta non più rinviabile nel tempo;

TENUTO CONTO che questo Comune con un estensione territoriale di circa 15,00 Km2, è Comune costiero caratterizzato dalla presenza di spiagge, di siti intensamente frequentati durante la stagione estiva sia per la fruizione del mare sia per la presenza di numerosi locali notturni, di un porto ed una struttura mercatale destinata al commercio di prodotti ittici nel borgo marinaro di Porticello, frazione più grande del Comune e tali circostanze richiedono la presenza costante di Agenti di Polizia Locale ;

ATTESO che l'organico dell'Ente è estremamente ridotto, in particolare l'Area funzionale della Polizia Locale, oggi rappresentata da un numero di operatori non affatto proporzionato al territorio, consta solamente di n. 2 unità di personale con funzioni di polizia territoriale (un istruttore di vigilanza oltre il Responsabile dell'Area). Tale carenza è dovuta al mancato turn-over ed ai paletti ordinamentali e finanziari fissati dal legislatore nazionale per le assunzioni, che non hanno permesso il ricambio generazionale del personale;

PRECISATO, dunque, che l'esigenza di ricorrere a forme di lavoro flessibili ha permesso a questo Ente di rimediare in via provvisoria ed urgente alla carenza di personale, ed in particolare, di personale di PM, ma non certamente a risolvere il problema, che continua a permanere vista la limitazione della piena operatività nell'assolvimento e realizzazione di tutte le finalità istituzionali cui la polizia locale è chiamata, con ripercussioni in termini di efficacia ed efficienza della macchina amministrativa;

DATO ATTO che rilevante importanza assume, in questo ambito, il presidio delle attività di vigilanza e sicurezza sulle operazioni di mercato presso la struttura del Mercato Ittico di Porticello, che richiede, fra l'altro, la presenza costante di almeno una unità di personale con profilo di istruttore di vigilanza;

ATTESO che, per potere continuare a perseguire l'obiettivo di un'organizzazione efficiente, capace di offrire migliori servizi ai cittadini, come più volte rilevato, è indispensabile reperire forza lavoro da inserire soprattutto nell'Area Funzionale che oggi registra più carenza di personale, ovvero l'Area Vigilanza Sicurezza Urbana e Mercato Ittico, chiamata a dare ottemperanza a tante incombenze altrimenti non fattibili;

CHE a tale fine è intendimento dell'Amministrazione provvedere tramite l'assunzione di n. 3 unità di personale di categoria contrattuale C1 e profilo professionale di Istruttore di vigilanza;

ATTESO, altresì, che:

- il Piano Triennale del fabbisogno di personale rappresenta lo strumento strategico per individuare le esigenze di personale sia con assunzioni a tempo indeterminato che attraverso il ricorso a tipologie di lavoro flessibile, in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità di servizi ai cittadini;
- 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 non superiore al valore soglia, individuato dalla norma e definito come percentuale differenziata per fascia demografica, ossia non superiore al rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la 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 (DPCM 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 2023/2025;

ATTESO che dalle risultanze contabili si è rilevato quanto segue:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto del FCDE			
ENTRATE CORRENTI	2019	2020	2021
Titolo 1	5.747.530,87	5.299.072,04	5.577.798,75
Titolo 2	1.742.833,57	2.411.827,86	2.505.368,22
Titolo 3	649.814,50	540.323,39	477.699,34
TOTALE	8.140.178,94	8.251.223,29	8.460.866,31

MEDIA Entrate triennio	8.284.089,51
FCDE 2021	1.686.375,71
VALORE ENTRATA - FCDE	6.597.713,80

SPESA DI PERSONALE 2021	1.855.340,03
----------------------------	--------------

RAPPORTO PERCENTUALE	28,12
-------------------------	-------

ACCERTATO, dunque, che questo Ente rientra tra i Comuni c.d. *mediamente virtuosi* in quanto, il rapporto percentuale, come calcolato in precedenza, risulta superiore al valore soglia individuato, per fascia demografica di appartenenza, nella tabella 1 dell'art. 4 del Dpcm 17/03/2020, ovvero al di sopra del 27,00%, ma al di sotto del 31%, ovvero del valore soglia di rientro della maggiore spesa, individuato nella tabella 3 dell'art. 6 dello stesso Dpcm;

RILEVATA la necessaria e non più rinviabile di assunzione di personale con funzioni di polizia locale, fermo restando che questo Comune rientrando tra i Comuni mediamente virtuosi, ai sensi del comma 3 dell'art. 6 del Dpcm 17/03/2020, NON può incrementare il valore del predetto rapporto, rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

VISTE le indicazioni per la stesura del Piano del fabbisogno di personale formulate a seguito di direttive urgenti rese dall'Amministrazione comunale, finalizzate ad attenuare la carenza di personale di vigilanza ed il potenziamento e la valorizzazione di risorse umane indispensabili in alcuni settori strategici;

ATTESO dunque che gli indirizzi dell'Amministrazione, non rinviabili sono indicati di seguito:

- Per quanto attiene le assunzioni sottoposte al limite del DPCM del 17 marzo 2020:
  - confermare l'attuazione della progressione verticale di n. 1 unità di personale in servizio appartenente alla categoria giuridica B3 in categoria contrattuale C1, la cui spesa, peraltro già prenotata sui capitoli del bilancio 2023 giusta determinazione dell'Area AA.GG.II. e Demografici n. 134, reg. gen. n. 687 del 30.12.2022, è di seguito quantificata (si precisa che la spesa ha subito un leggero incremento, a seguito dell'applicazione degli incrementi stipendiali di cui al CCNL del 16.11.2022, che non sono soggetti al limite di cui al DL 34/2019):

n. unità profilo	Cat	Tabellare annuo	IVC	Tredicesima	Indennità di comparato quota a carico bilancio	sommano	Contributi prev. e tfs/tfr	Spesa annua unitaria tempo pieno	MODALITA' di assunzione
n. 1 Istruttore amministrativo-contabile	C1	21.392,87	105,72	1.791,55	52,08	23.342,22	6.309,39	29.651,61	Progressione verticale
<b>Personale in servizio che può concorrere alla progressione:</b>									
n.1 collaboratore professionale amministrativo	B3	20.072,88	108,00	1.681,74	44,76	21.907,38	5.921,56	27.828,94	
DIFFERENZA = SPESA ANNUA PER N. 1 PROGRESSIONE VERTICALE che incide dello 0,09% sulla spesa complessiva del personale anno 2021								<b>Euro</b> <b>1.822,67</b>	

- Per quanto attiene le assunzioni **non** sottoposte al limite del DPCM del 17 marzo 2020 ovvero, assunzioni di personale con l'utilizzo di strumenti flessibili (art. 36, comma 2, del d. lgs. 165/2001 e linee guida predisposte dalla Funzione Pubblica), ma sottoposto al limite finanziario di cui all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, in applicazione del quale i Comuni possono ricorrere a contratti di lavoro flessibili, complessivamente intesi, entro i limiti di spesa a tal fine sostenuta nell'anno 2009 - (nel caso del Comune di Santa Flavia nel 2009 tale spesa ammontava ad € 81.000,00 relativa a n.1 unità dirigente fuori ruolo):

Si prevede, pertanto, di attuare assunzioni di personale mediante strumenti flessibili come indicate nella seguente tabella, le cui risorse finanziarie necessarie sono al lato riportate:

- n. 3 Istruttori di vigilanza con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (50,00%), per mesi 32 (decorrenza presunta maggio 2023);
- n. 1 Funzionario Tecnico mediante incarico a contratto a tempo determinato e parziale (50%) ai sensi dell'art. 110 del TUOEL, per mesi 20 (decorrenza presunta maggio 2023);

n. unità profilo	Cat	Tabellare annuo	IVC	Tredicesima	Indennità di Vigilanza	Indennità di comparto o quota a carico bilancio	somma	Contributi prev. e tfr	Spesa annua unitaria tempo pieno	Spesa annua prevista Istruttori di vigilanza: n. 3 unità a 18 ore sett. – tempo parziale 50%; Funzionario: n.1 unità a 18 ore sett. – tempo parziale 50%;	MODALITA' di assunzione
n. 3 Istruttore di vigilanza	C1	21.392,87	105,72	1.791,55	1.260,72	52,08	24.602,94	6.564,06	31.167,00	Anno 2023 € 31.166,67 (decorrenza presunta Maggio 2023) Anno 2024 € 46.750,50 Anno 2025 € 46.750,00	Reclutamento mediante concorso pubblico o attingimento a graduatoria in vigore presso altri Enti
n. 1 Funzionario Tecnico	D1	23.212,35	116,00	1.944,03	0	622,80	25.895,18	7.496,36	33.391,58	Anno 2023 € 11.130,67 (decorrenza presunta Maggio 2023) Anno 2024 € 16.696,00	Incarico a contratto ex Art. 110 del D. Lgs. 267/2000 (TUEL)

CONSIDERATO che la spesa di personale nell'anno 2023, risulterà subire una riduzione pari ad euro 67.740,92 dovuta a:

- risparmi relativi all'attivazione della convenzione di segreteria comunale pari ad euro 42.789,32;
- risparmi a seguito di incarico ex articolo 145 del TUOEL, in posizione di comando ed in sovraordinazione, del funzionario settore finanziario di questo Ente, pari ad euro 8.303,17;
- risparmi trasformazione in regime di part-time di n. 1 unità Cat. C a tempo pieno pari ad euro 16.648,43;

CONSIDERATO, altresì, che dal 01/01/2024 è prevista una cessazione per raggiunti limiti di età, di n. 1 unità di personale di categoria B3, posizione economica B6, con un risparmio pari ad euro 32.375,72;

DATO ATTO che una quota della spesa relativa all'assumendo personale di polizia municipale troverà copertura nei proventi derivanti dalle sanzioni al codice della strada programmati in Euro 30.000,00 giusta deliberazione di G.M. n. 25 del 24/03/2023;

DATO ATTO che la spesa di personale prevista, rispetto al dato rilevato nell'anno 2021, per effetto delle suindicate programmate assunzioni e sulla base delle indicazioni disponibili, per il triennio 2023/2025 è così quantificata:

### ANNO 2023

Spesa di personale rendiconto approvato anno 2021.....	€	1.855.340,03
Assunzioni previste nel Piano:		
- progressione verticale B3→C1 .....	€	1.822,67
- n. 3 unità di Istruttori (mesi 8) istruttori di vigilanza tempo determinato part time 50% .....	€	31.166,67
- n. 1 unità di Funzionario (mesi 8) Funzionario tecnico (incarico a contratto art.110 TUEL) tempo determinato part time 50% .....	€	11.130,67



	-----	
		€ 1.899.460,04
Risparmi previsti nell'anno:		
- segreteria convenzionata .....		€
42.789,32		
- incarico ex articolo 145 del TUOEL .....		€
8.303,17		
- trasformazione contratto indiv n.1 cat C		
da t. pieno a t. parziale al 52,78% .....		€
16.648,43		
<b><u>SPESA DI PERSONALE ANNO 2023</u></b> .....		<b>€ 1.831.719,12</b>

#### ANNO 2024

Spesa di personale (dato rendiconto 2021)

€ 1.855.340,03

ad aggiungere la spesa per le assunzioni previste nel 2023

- progressione verticale B3 →C1 (cristallizzata) .....	€	1.822,67
- n. 3 unità istruttori (mesi 12) Istruttori di Vigilanza tempo determ. part time 50% .....	€	46.750,50
- n. 1 unità di Funzionario (mesi 12) Funzionario tecnico (incarico a contratto art.110 TUEL) tempo determinato part time 50%		
€ 16.696,00		
- Risparmi:		
- segreteria convenzionata .....	€	42.789,32
- trasformazione contratto indiv n.1 cat C		
da t. pieno a t. parziale al 52,78% .....	€	16.648,43
per tutto il 2024		
- cessazione prevista al 31.12.2023		
n. 1 unità B3 pos ec. B6 .....		€
32.375,72		

-----

**SPESA DI PERSONALE ANNO 2024** ..... **€ 1.828.795,73**

#### ANNO 2025

Spesa di personale (dato rendiconto 2021)

€ 1.855.340,03

ad aggiungere la spesa per le assunzioni previste nel 2023

- progressione verticale B3 →C1 (cristallizzata) .....	€	1.822,67
- n. 3 unità istruttori (mesi 12) Istruttori Vigilanza tempo determinato part time 50% .....	€	46.750,50
- Risparmi:		
. segreteria convenzionata .....	€	42.789,32
. cessazione al 31.12.2023 n. 1 unità B3 pos ec. B6		€
32.375,72		

-----  
**SPESA DI PERSONALE ANNO 2025** ..... € **1.828.748,16**

VISTA la Deliberazione n. 131/2020/PAR sez. Sicilia in ordine ai principi da applicare alla disciplina di cui al DM 17.03.2020 secondo la quale: "la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato [...], ma gli impone di attuare un <percorso di graduale riduzione annuale> in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti. In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni). Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi <possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turn over inferiore al 100 per cento >. Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo). Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di <graduale riduzione annuale> del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma. A tal fine, con precipuo riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, va tenuto presente che l'articolo 57, comma 3- septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che <<a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, 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 e' 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>>. Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e 8 previste da apposita normativa) effettuate dopo la

data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro. In conclusione, gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere.”;

PRECISATO CHE la spesa potenziale massima del triennio 2023/2025, 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 ovvero che “la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione del dpcm non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557 quater e 562, della legge 296/2006”;

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 anzi, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico carente da parte di tutti i Responsabili di area;

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;

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:

- 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);
- Adozione del PIAO di cui il fabbisogno costituisce allegato;
- Certificazione dei crediti attraverso piattaforma informatica;
- Caricamento del piano presso la piattaforma SICO del MEF;
- Rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e invio dei relativi dati alla BDNA;
- Insussistenza condizioni di deficitarietà strutturale, accesso alle procedure di riequilibrio pluriennale o stato di dissesto;

ATTESO che 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. 2,92 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 2023/2025, 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 2021), 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 2023-2025, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento;

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;

## PROPONE

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 esuberanti 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 2023/2025, di cui in narrativa;

4. **DI PROCEDERE ALLA RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE**, per il triennio 2023/2025, a seguito delle variazioni che si registreranno 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 DARE ATTO** che:
  - a. la spesa derivante dalla programmazione *de qua* 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;
  - b. la spesa annua di personale prevista per l'assunzione di n. 3 unità di cat. C1 con contratto di lavoro a tempo determinato e parziale (50%) rispetta il limite finanziario previsto all'art. 9, comma 28, del DL 78/2010, ovvero limite max della spesa sostenuta per assunzioni con contratto di lavoro flessibile sostenuta nell'anno 2009, spesa che per il Comune di Santa Flavia ammontava ad € 81.000,00 (n.1 unità dirigente fuori ruolo);
6. **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 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;
7. **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 2023/2025 che sarà

sottoposto all'approvazione del Consiglio comunale;

8. **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione, a cura dell'ufficio personale;
9. **TRASMETTERE** la deliberazione ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
10. **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile stante l'urgenza di provvedere agli adempimenti consequenziali in materia di assunzioni stagionali a tempo determinato;
11. **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.

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 2023/2025 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023.

### ***PARERE DI REGOLARITA' TECNICA***

Si esprime parere Favorevole in ordine alla regolarità tecnica.

Santa Flavia, li 27-03-2023

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 2023/2025, nonché il conto consuntivo 2022, pertanto, non è attualmente verificabile l'assenza di stato di deficitarietà strutturale dell'Ente a seguito della verifica degli indici di deficitarietà strutturale attualmente vigenti;

Dato atto che a mente dell'art. 110 comma 4 del D. lgs. 267/2000, "*Il contratto a tempo determinato è risolto di diritto nel caso in cui l'ente locale dichiari il dissesto o venga a trovarsi nelle situazioni strutturalmente deficitarie*".

Che, inoltre, ad avvenuta approvazione del bilancio di previsione 2023/2025 e del conto consuntivo 2022, 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;

Visti gli artt. 91 comma 1 e 2 e 110 comma 4 del D. lgs. 267/2000;

Visto il parere di regolarità tecnica favorevole reso in proposta da parte del Responsabile Area I;

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 considerato 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, nonché dello stato di deficitarietà strutturale dell'Ente per il mantenimento dei requisiti di cui al richiamato art. 110 del D. lgs. 267/2000.

Santa Flavia, li 27-03-2023

IL RESPONSABILE DEL SETTORE FINANZIARIO



F.TO DOTT. Angelo Benfante

Letto, approvato e sottoscritto:

<b>IL SINDACO</b>	
F.TO Giuseppe D'Agostino	
<b>L'ASSESSORE ANZIANO</b>	<b>IL SEGRETARIO GENERALE</b>
F.TO ARCH. MARIA CONCETTA CASTELLI	F.TO Sebastiano Emanuele Furitano

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'**

Il sottoscritto **SEGRETARIO GENERALE**

**CERTIFICA**

che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **31-03-2023** ai sensi dell'art. 12,

[ **X** ] comma 2 (immediatamente esecutiva)

Santa Flavia, li 31-03-2023

**IL SEGRETARIO GENERALE**

F.TO Sebastiano Emanuele Furitano

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 Sebastiano Emanuele Furitano