



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N°29 del 06-06-2023

Riferita alla Proposta N. 34 del 29-05-2023.

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI
2023/2025 - PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023**

L'anno duemilaventitre addì sei del mese di giugno alle ore 17:54, nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale, con l'intervento dei Signori:

Qualifica	Nome	Presente/Assente
Sindaco	Bellia Antonino	Presente
Assessore	Calvagno Antonino	Presente
Assessore	Toscano Giuseppe	Presente
Assessore	Reale Giuseppina	Assente
Assessore	Iraci Sareri Laura	Presente
Assessore	Gullotto Valentina	Presente

PRESENTI: 5

ASSENTI: 1

Assume la presidenza il Sindaco Antonino Bellia.

Assiste Segretario Generale Dott. Giovanni Spinella.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato:

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE
N. 34 del 29-05-2023

Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2025 - PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023

L'INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI
DEL 1° SETTORE POLIZIA LOCALE – AA.GG.II.

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal DLgs n. 267/2000 e dal DLgs n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, DLgs 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal DLgs n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, DLgs 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della Legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza

del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 e successivo Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, DLgs n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 89, c. 5, DLgs n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, DLgs 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal DLgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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'articolo 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."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che i dirigenti ovvero i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, come da deliberazione di G.M. n.23 del 11/04/2023. Nello specifico si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

Considerato che:

- negli anni 2021 e 2022 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è sussistente anche per il 2023 e per gli anni successivi;
- il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016 il comune non ha approvato il bilancio preventivo 2023 e che i tempi della sua approvazione sono slittati al 31/05/2023;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2021 in data 27/04/2023 con deliberazione di Consiglio Comunale n.12;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i bilanci preventivi e rendiconti ad oggi approvati dall'Ente, ultimo trasmesso Bilancio di previsione 2022/2024 e Rendiconto 2021;
- con deliberazione di C.C. n.13 del 27/04/2023 è stato approvato il bilancio consolidato dell'esercizio 2021, ai sensi dell'art.11-bis DLgs 118/2011 e smi;

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

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

Viste le disposizioni sulle progressioni tra le aree di cui agli artt.13 e 15 del ccnl Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022;

Visto segnatamente l'orientamento applicativo CFL207 dell'ARAN condiviso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, il quale recita: *"In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione."*;

Atteso che a seguito di calcolo del Settore Finanze l'ammontare delle risorse da imputare allo 0,55% del monte salari come sopra descritto ammonta ad €16.061,55;

Preso atto che dalle risultanze del rendiconto 2021 approvato, l'Ente versa in situazioni di deficitarietà strutturale prevista dall'art.227 c.5 lett. b) DLgs 267/2000 e smi e sussistono in relazione ai parametri del rendiconto 2021 le condizioni di deficitarietà strutturale di cui all'art. 242 c.1 DLgs 267/2000 e smi;

Assunto che la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di euro 4.995.250,00 ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto;

Assunto, altresì, che il piano delle performance del triennio 2023/2025 verrà approvato in seno al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 con i relativi obiettivi strategici;

Vista la determinazione dirigenziale n. 24/S7 del 12/05/2023 all'oggetto: *"Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del Decreto Ministero dell'Interno 17/03/2020. Anno 2023 calcolato in base alla spesa triennio 2019-2021 (rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 in data 27/04/2023)"*, trasmessa dal Dirigente del Settore Finanze con nota prot.21384 del 12/05/2023 con la quale viene individuato il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di San Giovanni La Punta pari al 24,45% e che tale valore rientra nella soglia di virtuosità (*allegato 1*);

Rilevato altresì sulla base del predetto atto amministrativo, che l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato calcolato ai sensi del D.L. n.34/2019 e della circolare ministeriale interpretativa 17/03/2020, in relazione al triennio di riferimento 2019/2021, è pari ad €337.619,45 (emolumenti comprensivi di oneri a carico dell'Ente escluso IRAP) a cui andrebbero detratti, se riproposti, i costi

delle programmazioni assunzionali precedentemente deliberati e programmati ad oggi non realizzati;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno

2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerati gli atti di indirizzo politico per la programmazione di cui al presente provvedimento, di natura verbale e quanto comunicato con nota prot. 22604 del 22/05/2023, attraverso i quali l'Amministrazione Comunale intende

inserire la seguente pianificazione del fabbisogno del personale 2023/2025 per come appresso:

Anno 2023

- ☐ n.4 unità di Agenti di Polizia Locale - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla programmazione approvata con delibera di G.M. n.63 del 01/10/2021 e del concorso approvato con determinazione n.96/S1 del 21/05/2021- assunzioni non esitate
- ☐ n.2 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.74/S1 del 27/04/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- ☐ n.2 unità di Istruttore Direttivo Contabile - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.57/S1 del 23/03/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- ☐ n.1 unità di Istruttore Tecnico Geometra - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.104 del 09/06/2021 mediante progressione verticale riservata al personale di ruolo
- ☐ n.1 Esperto informatico e telematico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato per n.18 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999
- ☐ n.1 Istruttore tecnico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato a n.24 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999

Anno 2024

- ☐ n.2 unità di Istruttore Tecnico - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.356/S1 del 24/12/2019 previste nella delibera di G.M. n.54 del 25/10/2019 quale programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 - Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2019 e segnatamente in relazione ai posti di categoria C
- ☐ n.1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico (Area Elevata Qualificazione) - cat. D a tempo pieno e determinato ex art.110 TUEL;

Anno 2025

Progressione tra le aree con le procedure speciali previste dal ccnl Funzioni Locali 16/11/2022 - art.13 commi 6, 7 e 8, per come appresso:

- ☐ n.2 unità da B (Area degli Operatori Esperti) a C (Area degli Istruttori) a tempo pieno ed indeterminato;
- ☐ n.2 unità da C (Area degli Istruttori) a D (Area dei Funzionari e

dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno ed indeterminato;
per profili professionali da stabilire.

Atteso che le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative a quanto rappresentato nell'atto di indirizzo politico sopra citato, in considerazione del fatto che l'Ente risulta interessato alla concessione di numerosi finanziamenti per la realizzazione di opere pubbliche e che con l'attuazione delle misure previste nel PNRR si renderà necessario provvedere alla redazione e predisposizione degli atti amministrativi necessari per intercettare tali risorse che esigono tempi rigidi e procedure definite; inoltre sussiste la carenza di personale tecnico in grado di assolvere alle varie esigenze precedentemente elencate al fine di implementare e assicurare lo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'Ente;

Atteso che sulla base delle previsioni di cui al CCNL 16/11/2022 è stata adottata la determinazione dirigenziale n.89/S1 del 31/03/2023 concernente l'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale;

Considerato che la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2019, 2020 e 2021;

Considerato che la spesa media del personale del triennio 2011/2013, come da verbale dell'Organo di revisione allegato alla delibera di approvazione del Rendiconto 2019 è pari ad euro 5.228.423,00 di cui €4.859.683,16 macroaggregato 1, euro 30.000,00 macroaggregato 03 ed euro 338.739,84 macroaggregato 02 irap;

Vista la nota dell'Incaricato di funzioni dirigenziali del 7° Settore Finanze prot.21384 del 12/05/2023, allegata, ove si rileva che *"Il Comune nel rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 del 27/04/2023, nella tabella dei parametri obiettivi per i comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario presenta parametri per oltre metà valori deficitari, per cui nell'anno 2023 oggetto della presente programmazione del personale 2023-2025 ai sensi dell'art.242 DLgs 267/2000 e smi, è da considerarsi strutturalmente deficitario (art.242 c.1 "1. Sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi e incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un'apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari. Il rendiconto della gestione è quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento...") con la conseguenza di essere soggetto controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali".* Con la predetta nota viene trasmessa la determinazione dirigenziale n.24/S7 del 12/05/2023 con la quale si determina il limite di spesa per le assunzioni ai sensi del D.M. dell'Interno 17/03/2020 – Anno 2023 calcolato in base alla spesa del triennio 2019/2021 (rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12

del 27/04/2023). In detto provvedimento dirigenziale l'incremento massimo della spesa del personale anno 2023 rientrante nella soglia di virtuosità viene determinato in €337.619,45;

Vista la nota dell'Incaricato di funzioni dirigenziali del 7° Settore Finanze prot. 22012 del 12/05/2023 (*allegato 2*), con la quale, sulla base di quanto comunicato dal Servizio Organizzazione e gestione delle risorse umane, oltre ai resti assunzionali ante 2019 non utilizzati indicati nei precedenti strumenti di programmazione vengono determinati i risparmi gestionali per i dipendenti in cessazione per come di seguito riportato:

- ☐ anno 2023 – n.3 unità € 46.630,64 compreso oneri, escluso IRAP
- ☐ anno 2024 – n.6 unità €112.597,68 compreso oneri, escluso IRAP
- ☐ anno 2025 – n.4 unità € 48.385,74 compreso oneri, escluso IRAP

Assunto che, sulla base delle disposizioni fin qui richiamate, la capacità assunzionale potenziale complessiva dell'Ente in applicazione del D.L. 34/2019 e D.M. 17/03/2020 predisposto dal Settore Finanze con la sopra richiamata determinazione dirigenziale 24/2023, realizza il parametro di virtuosità tenuto conto dei risparmi gestionali per i dipendenti in cessazione avvenute e previste negli anni 2023, 2024 e 2025 oltre agli spazi assunzionali ante 2019 non utilizzati e determinati nel seguente tetto:

- anno 2023: €337.619,45 compreso oneri, escluso IRAP su una spesa previsionale assunzionale virtuale di €332.735,55 ed effettiva di €242.666,48;
- anno 2024: €94.766,40 coperta con le economie di spesa per cessazioni pari ad €112.597,68 sempre previo rispetto del limite di cui al D.L. 34/2019 ed alla circolare ministeriale interpretativa 17/03/2020 che verrà rideterminata in sede del nuovo piano assunzionale;
- anno 2025: €12.717,56 rientrante nelle disponibilità dello 0,55% del monte salari pari ad €16.061,55 e coperta con le economie di spesa per cessazioni anno 2025 pari ad €48.385,74 sempre previo rispetto del limite di cui al D.L. 34/2019 ed alla circolare ministeriale interpretativa 17/03/2020 che verrà rideterminata in sede del nuovo piano assunzionale;

Visti gli schemi contabili predisposti dal Settore Finanze, rappresentativi del costo delle assunzioni previste nel triennio 2023/2025 sulla base delle linee di indirizzo politico trasmesse dall'Amministrazione Comunale e che analiticamente si riportano come appresso:

2023							Emolumento escluso IRAP voci previste dal ccnl 2019/2021					
N°	Assunzione	Tempo determinato indeterminato	Full time Part time	Ore settimanali	q.tà	categoria	Emolumento mensile €	Contributi mensili escluso IRAP €	Indennità vigilanza mensile *	Costo annuale virtuale totale con 13ª mensilità ai fini DL 34/2019 e DM 17/03/2020	Costo annuale effettivo totale con 13ª mensilità sul bilancio dell'Ente – Sostenibilità economica	

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

										€	€	
4	Agenti PM	Tempo indeterminato	Full time	36	4	C1	1.864,29	526,93	109,24	129.470,44	129.470,44	
1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	Tempo indeterminato	Full time	36	1	D1	2.024,95	569,83	109,25	35.013,99	35.013,99	
1	Istruttore Direttivo Contabile	Tempo indeterminato	Full time	36	1	D1	2.024,95	540,66		33.352,95	33.352,95	
1	Progressione verticale Istruttore Direttivo Contabile D.L. 80/2021	Tempo indeterminato	Full time	36	1	da C1 a D1	2.024,95	540,66		33.352,95	2.645,81	*
1	Progressione verticale Istruttore Direttivo di Vigilanza D.L. 80/2021	Tempo indeterminato	Full time	36	1	da C1 a D1	2.024,95	569,83	109,25	35.013,99	2.645,81	*
1	Progressione verticale Istruttore Tecnico	Tempo indeterminato	Full time	36	1	da B1 a C1	1.864,29	497,77		30.706,72	3.712,97	* *
1	Invalido L. 68/99 Istruttore Tecnico	Tempo indeterminato	Part time	24	1	C1	1.864,29	497,77		20.471,15	20.471,15	
1	Invalido L. 68/99 Istruttore Informatico	Tempo indeterminato	Part time	18	1	C1	1.864,29	497,77		15.353,36	15.353,36	
Totale costo 2023 escluso IRAP ai fini del DL 34/2019 e DM 17/03/2020										€ 332.735,55	€ 242.666,48	

* solo differenziale economico tra categoria C1 - D1

** solo differenziale economico tra categoria B1 - C1

2024							Totale costo					
N.	Assunzione	Tempo determinato indeterminato	Full time Part time	Ore sett.	q.tà	cat.	Emolumento mensile €	Contributi mensili escluso IRAP €	Indennità vigilanza mensile * 12 €	Costo annuale virtuale totale con 13ª mensilità ai fini DL 34/2019 e DM 17/03/2020 €	Costo annuale effettivo totale con 13ª mensilità sul bilancio dell'Ente – Sostenibilità economica €	
1	ex art 110 Istruttore Direttivo Tecnico	tempo determinato	Full time	36	1	D1	2.024,95	540,66		33.352,96	33.352,96	
2	Istruttore Tecnico	tempo indeterminato	Full time	36	2	C1	1.864,29	497,77		61.413,44	61.413,44	
Totale costo										€ 94.766,40	€ 94.766,40	

2025							Emolumento escluso IRAP voci previste dal ccnl 2019/2021					
N.	Assunzione	Tempo determinato indeterminato	Full time Part time	Ore sett.	q.tà	cat.	Emolumento mensile €	Contributi mensili escluso IRAP €	Indennità vigilanza mensile * 12 €	Costo annuale virtuale totale con 13ª mensilità ai fini DL	Costo annuale effettivo totale con 13ª mensilità sul bilancio	

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

										34/2019 e DM 17/03/2020 €	dell'Ente – Sostenibilità economica €	
2	Progressioni verticali in deroga art. 13, comma 6, del nuovo CCNL	tempo indeterminato	Full time	36	2	da B1 a C1	1.864,29	497,77		7.425,94	7.425,94	*
2	Progressioni verticali in deroga art. 13, comma 6, del nuovo CCNL	tempo indeterminato	Full time	36	2	da C1 a D1	2.024,95	540,66		5.291,62	5.291,62	**
Totale costo 2025 escluso IRAP ai fini del DL 34/2019 e DM 17/03/2020										€ 12.717,56	€ 12.717,56	

* solo differenziale economico tra categoria C1 - D1

** solo differenziale economico tra categoria B1 - C1

Dato atto che la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori delle categorie protette, entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'art.33 c.2 DL 34/2019 con con modif. in L. 28/06/2019, n.58, fermo restando che all'interno della spesa complessiva per tutto il personale dipendente il Comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'art.3 della L.12/03/1999, n.68, e che in tal senso si è espressa anche la Corte dei Conti sez. reg. di controllo Lombardia con delibera del 08/10/2020, n.134;

Considerato che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente secondo quanto calcolato dal Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane dovrà prevedere una ulteriore assunzione di n.2 unità nell'anno 2023 come sopra riportate e che le stesse vengono individuate in quelle di n.1 Istruttore Tecnico a tempo parziale 24 ore e n.1 Istruttore Informatico a tempo parziale 18 ore seguendo le procedure di cui alla L.12/03/1999, n.68;

Considerato che l'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n.76 del 29/12/2022 ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1 del DLgs 198/2006 – art.5 del DLgs N. 196/2000) per il triennio 2023/2025 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del DLgs n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

Considerato che questo Ente è in regola con quanto previsto ai fini di riserva dei posti disponibili ai testimoni di giustizia per l'assunzione nella P.A. ai sensi dell'art.16ter lett. e-bis D.L. 8/91 convertito, con modificazioni, dalla L.82/91 ed in ottemperanza all'art.6 Decreto Interministeriale 7 agosto 2020, n.174 recante *"Regolamento in materia di assunzione dei testimoni di giustizia in una pubblica amministrazione ai sensi dell'art.7 c.1 lett. h) della L. 11/01/2018, n.6"*;

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

Vista la deliberazione di G.M. n.23 del 11/04/2023 concernente la ricognizione annuale dell'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza per l'anno 2023, con la quale si prende atto che all'interno dell'Ente non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;

Considerato che la dotazione organica ed il Piano occupazionale per il triennio 2023-2025 viene riassunto secondo i prospetti appresso evidenziati:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2023		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	0				2
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	1				2
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	3				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	0	1			1	
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	0	4			1	1
	Vigili urbani	0	15	2	8				4
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	26	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	3	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	1				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0		1		
totale		78	84	60	44	1	2	2	9

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2024		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2		1		
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
C - Area degli Istruttori	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2		1		
	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	5				2
B - Area degli operatori esperti	Vigili urbani	0	15	2	8		3		
	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0				
	totale	78	84	60	46	1	6	0	2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	PROCEDURA COMPARATIVA PREVIO AVVISO PUBBLICO	D	36
---	--	---	---	----

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2025		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2				
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	7				
	Vigili urbani	0	15	2	7		1		
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	0		1		
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1				
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	0		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
totale		78	84	60	45	0	3	0	2

PROGRESSIONI FRA LE AREE

D	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	da C a D				2
C	AREA ISTRUTTORI	da B a C				2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 - ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	36
---	---	---	----

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

Vista la deliberazione della Corte dei Conti Regione Sicilia n.131 del 09/11/2020 concernente l'incidenza della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti riferita al rispetto del valore soglia di cui alla vigente normativa;

Ribadito che il concetto di dotazione organica nel suo sviluppo triennale è concepito quale massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e che occorre pianificare e programmare le risorse umane in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente;

Preso atto delle recentissime modifiche normative intervenute volte al superamento del precariato;

Visto l'art.11 c.5 della L.R. 8/2017 il quale recita "All'art. 4, comma 2, della legge regionale n. 27/2016 e' aggiunto il seguente periodo: *l'intervento di cui al presente comma può essere riconosciuto a titolo di contributo ai datori di lavoro, ivi compresi le aziende ed enti pubblici dipendenti e/o strumentali dell'Amministrazione regionale, gli enti locali territoriali o istituzionali, nonché gli enti e aziende da questi dipendenti, per ogni lavoratore inserito nell'elenco di cui all'art. 8 30, comma 1, della legge 28 gennaio 2014, n. 5, impegnato nei lavori socialmente utili finanziati con risorse del bilancio regionale, a cui viene assicurata l'occupazione con contratti a tempo indeterminato, nel rispetto della vigente normativa, con un compenso non inferiore a quello percepito in qualità di lavoratore socialmente utile.*";

Preso atto che l'erogazione del sussidio destinato ai lavoratori socialmente utili è erogato direttamente dal Dipartimento Regionale del Lavoro, il cui assessorato regionale ha assunto competenza all'erogazione del contributo di cui all'art.4, c.2, della L.R. 27/2016;

Rilevato che è intendimento dell'Amministrazione Comunale procedere al presente piano occupazionale per l'anno 2023:

- a) n.4 unità di Agenti di Polizia Locale - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla programmazione approvata con delibera di G.M. n.63 del 01/10/2021 e del concorso approvato con determinazione n.96/S1 del 21/05/2021- assunzioni non esitate
- b) n.2 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.74/S1 del 27/04/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- c) n.2 unità di Istruttore Direttivo Contabile - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.57/S1 del 23/03/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione

2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate

- d) n.1 unità di Istruttore Tecnico Geometra - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.104 del 09/06/2021 mediante progressione verticale riservata al personale di ruolo
- e) n.1 Esperto informatico e telematico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato per n.18 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999
- f) n.1 Istruttore tecnico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato a n.24 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999

Procedere altresì quale pianificazione assunzionale per l'anno 2024 per come segue:

- a) n.2 unità di Istruttore Tecnico - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.356/S1 del 24/12/2019 previste nella delibera di G.M. n.54 del 25/10/2019 quale programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 - Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2019 e segnatamente in relazione ai posti di categoria C
- b) n.1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) - cat. D a tempo pieno e determinato ex art.110 TUEL;

Procedere quale pianificazione assunzionale per l'anno 2025 per come segue:

- a) Progressione tra le aree con le procedure speciali previste dal ccnl Funzioni Locali 16/11/2022 - art.13 commi 6, 7 e 8, per come appresso:
 - ☐ n.2 unità da B (Area degli Operatori Esperti) a C (Area degli Istruttori) a tempo pieno ed indeterminato;
 - ☐ n.2 unità da C (Area degli Istruttori) a D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno ed indeterminato;per profili professionali da stabilire.

Considerato che il Piano di fabbisogno del personale va ascritto alla categoria degli atti amministrativi di carattere generale, di macro organizzazione, sottratti ad un obbligo specifico di motivazione, connotati da alta discrezionalità aventi contenuto programmatico strategico e afferenti alle fondamentali potestà comunali;

Dato atto che copia della presente deliberazione sarà trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

Dato atto, altresì, che copia del presente deliberato sarà trasmesso alle OO.SS. ed RR.SS.UU.;

Visto l'articolo 6 del DLgs n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 e del CCNL 22/11/2022 in tema di relazioni sindacali;

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

Viste le deliberazioni di G.M. n.69 del 31/12/2020 all'oggetto "*Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2020/2022 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2020*", n.63 del 01/10/2021 "*Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2021/2023 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2021*", n.46 del 05/08/2022 "*Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2022/2024 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2022*" e n.54 del 16/09/2022 "*Modifica ad integrazione del Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2022/2024 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2022*";

Dato atto che il presente provvedimento ha riflessi diretti sulla situazione economica e finanziaria dell'Ente e non sul patrimonio;

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

Visto lo Statuto Comunale approvato con delibera di CC n.15 del 17/05/2018 e modificato con delibera di CC n.14 del 30/05/2021;

Visto il "*Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza – Triennio 2022/2024*" adottato con delibera di GM n.31 del 29/04/2022;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) Di dare atto che nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale.
- 2) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, per come ai seguenti prospetti riferiti agli anni 2023, 2024 e 2025 riportanti anche la dinamica delle cessazioni e delle assunzioni previste con il presente Piano:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2023		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	0				2
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	1				2
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	3				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	0	1			1	
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	0	4			1	1
	Vigili urbani	0	15	2	8				4
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	26	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
	Esecutore tecnico	3	0	3	0				
A - Area degli operatori	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	1				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0		1		
totale		78	84	60	44	1	2	2	9

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2024		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2		1		
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2		1		
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	5				2
	Vigili urbani	0	15	2	8		3		
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0				
	totale	78	84	60	46	1	6	0	2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	PROCEDURA COMPARATIVA PREVIO AVVISO PUBBLICO	D	36
---	--	---	---	----

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2025		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2				
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	7				
	Vigili urbani	0	15	2	7		1		
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	0		1		
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1				
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	0		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
totale		78	84	60	45	0	3	0	2

PROGRESSIONI FRA LE AREE

D	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	da C a D				2
C	AREA ISTRUTTORI	da B a C				2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 - ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	36
---	---	---	----

Comune di San Giovanni La Punta - Delibera di Giunta n. 29 del 06-06-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

- 3) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023/2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, in particolare seguendo la seguente programmazione:

2023 – PIANO ASSUNZIONALE

- a) n.4 unità di Agenti di Polizia Locale – cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla programmazione approvata con delibera di G.M. n.63 del 01/10/2021 e del concorso approvato con determinazione n.96/S1 del 21/05/2021- assunzioni non esitate
- b) n.2 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale – cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.74/S1 del 27/04/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- c) n.2 unità di Istruttore Direttivo Contabile – cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.57/S1 del 23/03/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- d) n.1 unità di Istruttore Tecnico Geometra – cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.104 del 09/06/2021 mediante progressione verticale riservata al personale di ruolo
- e) n.1 Esperto informatico e telematico – cat. C a tempo parziale ed indeterminato per n.18 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999
- f) n.1 Istruttore tecnico – cat. C a tempo parziale ed indeterminato a n.24 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999

2024 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE

- c) n.2 unità di Istruttore Tecnico – cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.356/S1 del 24/12/2019 previste nella delibera di G.M. n.54 del 25/10/2019 quale programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2019 e segnatamente in relazione ai posti di categoria C
- d) n.1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) - cat. D a tempo pieno e determinato ex art.110 TUEL;

2025 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE

a) Progressione tra le aree con le procedure speciali previste dal ccnl Funzioni Locali 16/11/2022 - art.13 commi 6, 7 e 8, per come appresso:

- ☐ n.2 unità da B (Area degli Operatori Esperti) a C (Area degli Istruttori) a tempo pieno ed indeterminato;
 - ☐ n.2 unità da C (Area degli Istruttori) a D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno ed indeterminato;
- per profili professionali da stabilire.

- 4) Di dare atto che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che il coefficiente del rapporto spese/entrate è pari al 24,45% inferiore al valore della soglia di virtuosità.
- 5) Dare atto che *"Il Comune nel rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 del 27/04/2023, nella tabella dei parametri obiettivi per i comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario presenta parametri per oltre metà valori deficitari, per cui nell'anno 2023 oggetto della presente programmazione del personale 2023-2025 ai sensi dell'art.242 DLgs 267/2000 e smi, è da considerarsi strutturalmente deficitario (art.242 c.1 "1. Sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi e incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un'apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari. Il rendiconto della gestione è quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento...") con la conseguenza di essere soggetto controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali".*
- 6) Di riservarsi di rideterminare la capacità assunzionale sulla base delle nuove risultanze scaturenti dall'eventuale approvazione del rendiconto 2022.
- 7) Di dare atto che il presente provvedimento ha riflessi diretti sulla situazione economica e finanziaria dell'Ente e non sul patrimonio.
- 8) Di trasmettere la presente alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali preventivamente alle procedure assunzionali, stante la situazione strutturalmente deficitaria dell'Ente per come all'art.242 c.1 DLgs 267/2020 all'indirizzo pec utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it unitamente all'ulteriore documentazione richiesta;
- 9) Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali.
- 10) Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al DLgs n. 75/2017 ed alle

modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

- 11) Di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio online come previsto dall'art.32 L.69/2009 e per estratto nel sito web sezione atti amministrativi come disposto dal c.1 dell'art.18 L.R. 22/2008 modificato dall'art.6 L.R. 11/2015 nonché nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di I livello – Disposizioni Generali – Disposizioni di II livello – atti generali – ex DLgs 33/2013 come modificato dal DLgs 97/2016.

PROPONE ALTRESÌ

Con successiva e separata votazione di dichiarare il presente atto, stante l'urgenza nel provvedere, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del DLgs 18/08/2000 n.267 e s.m.i..

Proponente

Cona Roberto

(Sottoscritto con firma digitale)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta;

Ritenuto dover provvedere in merito;

Visto il parere espresso dal Responsabile incaricato di funzioni dirigenziali del 1° Settore – Polizia Locale – Affari Generali e Istituzionali per quanto riguarda la Regolarità Tecnica;

Visto il parere espresso dal Responsabile incaricato di funzioni dirigenziali del 7° Settore - Finanze per quanto riguarda la Regolarità Contabile;

Visto lo Statuto Comunale approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n°15 del 17/05/2018 entrato in vigore il 28/06/2018 e modificato con deliberazione del Consiglio Comunale n° 14 del 30/05/2019.

Ritenuta la superiore proposta meritevole di accoglimento e di dovere provvedere in merito;

Con voti unanimi espressi singolarmente ed in modo palese.

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta che qui si intende integralmente trascritta.

LA GIUNTA COMUNALE

con separata ed ulteriore votazione, ad unanimità di voti espressi singolarmente ed in modo palese,

DICHIARA

la superiore deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/1991 e s.m.i.

Letto, confermato e sottoscritto

Il Sindaco
Bellia Antonino
(Sottoscritto con firma digitale)

Il Segretario Generale
Dott. Giovanni Spinella
(Sottoscritto con firma digitale)



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE N. 34 del 29-05-2023

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI
2023/2025 - PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023**

L'INCARICATO DI FUNZIONI DIRIGENZIALI DEL 1° SETTORE POLIZIA LOCALE – AA.GG.II.

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal DLgs n. 267/2000 e dal DLgs n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, DLgs 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal DLgs n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale

rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

(...) 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto inoltre l'art. 6-ter, DLgs 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali

che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018 e successivo Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 22 luglio 2022 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 215 del 14 settembre 2022;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;
- l'art. 22, c. 1, DLgs n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;
- l'art. 89, c. 5, DLgs n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

Richiamato inoltre l'art. 33, DLgs 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

"1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute

ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.

2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal DLgs n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze

e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del 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 comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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'articolo 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."

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione,

attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Dato atto che i dirigenti ovvero i responsabili dei settori hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa esistente nell'ente e che non risultano da tale verifica condizioni di eccedenza di personale, come da deliberazione di G.M. n.23 del 11/04/2023. Nello specifico si intende come mancanza delle condizioni di eccedenza del personale il fatto che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per lo svolgimento dei compiti svolti dall'ente e che, anzi, risulta la necessità che vi siano rafforzamenti del personale in servizio al fine di pervenire al risultato di una ottimale gestione delle attività svolte. La verifica della mancanza delle condizioni di eccedenza del personale è stata effettuata in modo analitico per ogni singola articolazione organizzativa dell'ente in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate ad ogni dipendente in servizio. Essa è inoltre stata disposta sulla base dei dati finanziari, avendo cioè in conto che l'ente rispetta il tetto alla spesa del personale per cui si rientra nell'ambito delle condizioni previste dalla legislazione nazionale. L'assenza di personale in sovrannumero è dimostrata dalla mancanza di dipendenti che coprono posti extra dotazione organica;

Considerato che:

- negli anni 2021 e 2022 l'ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è sussistente anche per il 2023 e per gli anni successivi;
- il comune ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n.113/2016 il comune non ha approvato il bilancio preventivo 2023 e che i tempi della sua approvazione sono slittati al 31/05/2023;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il comune ha approvato il conto consuntivo 2021 in data 27/04/2023 con deliberazione di Consiglio Comunale n.12;
- ai sensi dell'articolo 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016 il Comune ha trasmesso alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche i bilanci preventivi e rendiconti ad oggi approvati dall'Ente, ultimo trasmesso Bilancio di previsione 2022/2024 e Rendiconto 2021;
- con deliberazione di C.C. n.13 del 27/04/2023 è stato approvato il bilancio consolidato dell'esercizio 2021, ai sensi dell'art.11-bis DLgs 118/2011 e smi;

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

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

Viste le disposizioni sulle progressioni tra le aree di cui agli artt.13 e 15 del ccnl Funzioni Locali 2019-2021 del 16/11/2022;

Visto segnatamente l'orientamento applicativo CFL207 dell'ARAN condiviso dal Dipartimento della Funzione Pubblica e dalla Ragioneria Generale dello Stato, il quale recita: *"In caso di progressione tra le aree di cui all'art. 13, comma 6 del CCNL 16.11.2022, il consumo di risorse da imputare allo 0,55% del monte salari 2018 è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza. Si ricorda che, in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione."*;

Atteso che a seguito di calcolo del Settore Finanze l'ammontare delle risorse da imputare allo 0,55% del monte salari come sopra descritto ammonta ad €16.061,55;

Preso atto che dalle risultanze del rendiconto 2021 approvato, l'Ente versa in situazioni di deficitarietà strutturale prevista dall'art.227 c.5 lett. b) DLgs 267/2000 e smi e sussistono in relazione ai parametri del rendiconto 2021 le condizioni di deficitarietà strutturale di cui all'art. 242 c.1 DLgs 267/2000 e smi;

Assunto che la dotazione organica dell'ente determina un costo teorico di euro 4.995.250,00 ove fosse completamente coperta e che la sua rideterminazione non deve determinare il superamento di tale tetto;

Assunto, altresì, che il piano delle performance del triennio 2023/2025 verrà approvato in seno al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 con i relativi obiettivi strategici;

Vista la determinazione dirigenziale n. 24/S7 del 12/05/2023 all'oggetto: *"Determinazione limite di spesa per nuove assunzioni ai sensi del Decreto Ministero dell'Interno 17/03/2020. Anno 2023 calcolato in base alla spesa triennio 2019-2021 (rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 in data 27/04/2023)"*, trasmessa dal Dirigente del Settore Finanze con nota prot.21384 del 12/05/2023 con la quale viene individuato il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di San Giovanni La Punta pari al 24,45% e che tale valore rientra nella soglia di virtuosità (*allegato 1*);

Rilevato altresì sulla base del predetto atto amministrativo, che l'incremento teorico massimo della spesa per assunzioni a tempo indeterminato calcolato ai sensi del D.L. n.34/2019 e della circolare ministeriale interpretativa 17/03/2020, in relazione al triennio di riferimento 2019/2021, è pari ad €337.619,45 (emolumenti comprensivi di oneri a carico dell'Ente escluso IRAP) a cui andrebbero detratti, se riproposti, i costi delle programmazioni assunzionali precedentemente deliberati e programmati ad oggi non realizzati;

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con deliberazione n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento,

i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di

aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerati gli atti di indirizzo politico per la programmazione di cui al presente provvedimento, di natura verbale e quanto comunicato con nota prot. 22604 del 22/05/2023, attraverso i quali l'Amministrazione Comunale intende inserire la seguente pianificazione del fabbisogno del personale 2023/2025 per come appresso:

Anno 2023

- ☐ n.4 unità di Agenti di Polizia Locale - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla programmazione approvata con delibera di G.M. n.63 del 01/10/2021 e del concorso approvato con determinazione n.96/S1 del 21/05/2021- assunzioni non esitate
- ☐ n.2 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.74/S1 del 27/04/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- ☐ n.2 unità di Istruttore Direttivo Contabile - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.57/S1 del 23/03/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- ☐ n.1 unità di Istruttore Tecnico Geometra - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.104 del 09/06/2021 mediante progressione verticale riservata al personale di ruolo
- ☐ n.1 Esperto informatico e telematico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato per n.18 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999
- ☐ n.1 Istruttore tecnico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato a n.24 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999

Anno 2024

- ☐ n.2 unità di Istruttore Tecnico - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.356/S1 del 24/12/2019 previste nella delibera di G.M. n.54 del 25/10/2019 quale programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 - Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2019 e segnatamente in relazione ai posti di categoria C
- ☐ n.1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico (Area Elevata Qualificazione) - cat. D a tempo pieno e determinato ex art.110 TUEL;

Anno 2025

Progressione tra le aree con le procedure speciali previste dal ccnl Funzioni Locali 16/11/2022 - art.13 commi 6, 7 e 8, per come appresso:

- ☐ n.2 unità da B (Area degli Operatori Esperti) a C (Area degli Istruttori) a tempo pieno ed indeterminato;
- ☐ n.2 unità da C (Area degli Istruttori) a D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno ed indeterminato;

per profili professionali da stabilire.

Atteso che le necessità di personale dell'ente sono prioritariamente relative a quanto rappresentato nell'atto di indirizzo politico sopra citato, in considerazione del fatto che l'Ente risulta interessato alla concessione di numerosi finanziamenti per la realizzazione di opere pubbliche e che con l'attuazione delle misure previste nel PNRR si renderà necessario provvedere alla redazione e predisposizione degli atti amministrativi necessari per intercettare tali risorse che esigono tempi rigidi e procedure definite; inoltre sussiste la carenza di personale tecnico in grado di assolvere alle varie esigenze precedentemente elencate al fine di implementare e assicurare lo svolgimento dei compiti connessi alle attribuzioni istituzionali dell'Ente;

Atteso che sulla base delle previsioni di cui al CCNL 16/11/2022 è stata adottata la determinazione dirigenziale n.89/S1 del 31/03/2023 concernente l'attuazione del nuovo sistema di classificazione del personale;

Considerato che la spesa del personale non supera quella media del triennio 2011/2013 e che analoga attestazione è contenuta nel consuntivo 2019, 2020 e 2021;

Considerato che la spesa media del personale del triennio 2011/2013, come da verbale dell'Organo di revisione allegato alla delibera di approvazione del Rendiconto 2019 è pari ad euro 5.228.423,00 di cui €4.859.683,16 macroaggregato 1, euro 30.000,00 macroaggregato 03 ed euro 338.739,84 macroaggregato 02 irap;

Vista la nota dell'Incaricato di funzioni dirigenziali del 7° Settore Finanze prot.21384 del 12/05/2023, allegata, ove si rileva che *"Il Comune nel rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 del 27/04/2023, nella tabella dei parametri obiettivi per i comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario presenta parametri per oltre metà valori deficitari, per cui nell'anno 2023 oggetto della presente programmazione del personale 2023-2025 ai sensi dell'art.242 DLgs 267/2000 e smi, è da considerarsi strutturalmente deficitario (art.242 c.1 "1. Sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi e incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un'apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari. Il rendiconto della gestione è quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento...") con la conseguenza di essere*

soggetto controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali". Con la predetta nota viene trasmessa la determinazione dirigenziale n.24/S7 del 12/05/2023 con la quale si determina il limite di spesa per le assunzioni ai sensi del D.M. dell'Interno 17/03/2020 – Anno 2023 calcolato in base alla spesa del triennio 2019/2021 (rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 del 27/04/2023). In detto provvedimento dirigenziale l'incremento massimo della spesa del personale anno 2023 rientrante nella soglia di virtuosità viene determinato in €337.619,45;

Vista la nota dell'Incaricato di funzioni dirigenziali del 7° Settore Finanze prot. 22012 del 12/05/2023 (*allegato 2*), con la quale, sulla base di quanto comunicato dal Servizio Organizzazione e gestione delle risorse umane, oltre ai resti assunzionali ante 2019 non utilizzati indicati nei precedenti strumenti di programmazione vengono determinati i risparmi gestionali per i dipendenti in cessazione per come di seguito riportato:

- ☐ anno 2023 – n.3 unità € 46.630,64 compreso oneri, escluso IRAP
- ☐ anno 2024 – n.6 unità €112.597,68 compreso oneri, escluso IRAP
- ☐ anno 2025 – n.4 unità € 48.385,74 compreso oneri, escluso IRAP

Assunto che, sulla base delle disposizioni fin qui richiamate, la capacità assunzionale potenziale complessiva dell'Ente in applicazione del D.L. 34/2019 e D.M. 17/03/2020 predisposto dal Settore Finanze con la sopra richiamata determinazione dirigenziale 24/2023, realizza il parametro di virtuosità tenuto conto dei risparmi gestionali per i dipendenti in cessazione avvenute e previste negli anni 2023, 2024 e 2025 oltre agli spazi assunzionali ante 2019 non utilizzati e determinati nel seguente tetto:

- anno 2023: €337.619,45 compreso oneri, escluso IRAP su una spesa previsionale assunzionale virtuale di €332.735,55 ed effettiva di €242.666,48;
- anno 2024: €94.766,40 coperta con le economie di spesa per cessazioni pari ad €112.597,68 sempre previo rispetto del limite di cui al D.L. 34/2019 ed alla circolare ministeriale interpretativa 17/03/2020 che verrà rideterminata in sede del nuovo piano assunzionale;
- anno 2025: €12.717,56 rientrante nelle disponibilità dello 0,55% del monte salari pari ad €16.061,55 e coperta con le economie di spesa per cessazioni anno 2025 pari ad €48.385,74 sempre previo rispetto del limite di cui al D.L. 34/2019 ed alla circolare ministeriale interpretativa 17/03/2020 che verrà rideterminata in sede del nuovo piano assunzionale;

Visti gli schemi contabili predisposti dal Settore Finanze, rappresentativi del costo delle assunzioni previste nel triennio 2023/2025 sulla base delle

linee di indirizzo politico trasmesse dall'Amministrazione Comunale e che analiticamente si riportano come appresso:

2023							Emolumento escluso IRAP voci previste dal ccnl 2019/2021					
N.	Assunzione	Tempo determinato indeterminato	Full time Part time	Ore sett.	q.tà	cat.	Emolumento mensile €	Contributi mensili escluso IRAP €	Indennità vigilanza mensile * 12 €	Costo annuale virtuale totale con 13 ^a mensilità ai fini DL 34/2019 e DM 17/03/2020 €	Costo annuale effettivo totale con 13 ^a mensilità sul bilancio dell'Ente – Sostenibilità economica €	
4	Agenti PM	Tempo indeterminato	Full time	36	4	C1	1.864,29	526,93	109,24	129.470,44	129.470,44	
1	Istruttore Direttivo di Vigilanza	Tempo indeterminato	Full time	36	1	D1	2.024,95	569,83	109,25	35.013,99	35.013,99	
1	Istruttore Direttivo Contabile	Tempo indeterminato	Full time	36	1	D1	2.024,95	540,66		33.352,95	33.352,95	
1	Progressione verticale Istruttore Direttivo Contabile D.L. 80/2021	Tempo indeterminato	Full time	36	1	da C1 a D1	2.024,95	540,66		33.352,95	2.645,81	*
1	Progressione verticale Istruttore Direttivo di Vigilanza D.L. 80/2021	Tempo indeterminato	Full time	36	1	da C1 a D1	2.024,95	569,83	109,25	35.013,99	2.645,81	*
1	Progressione verticale Istruttore Tecnico	Tempo indeterminato	Full time	36	1	da B1 a C1	1.864,29	497,77		30.706,72	3.712,97	**
1	Invalido L. 68/99 Istruttore Tecnico	Tempo indeterminato	Part time	24	1	C1	1.864,29	497,77		20.471,15	20.471,15	
1	Invalido L. 68/99 Istruttore Informatico	Tempo indeterminato	Part time	18	1	C1	1.864,29	497,77		15.353,36	15.353,36	
Totale costo 2023 escluso IRAP ai fini del DL 34/2019 e DM 17/03/2020										€ 332.735,55	€ 242.666,48	

* solo differenziale economico tra categoria C1 - D1

** solo differenziale economico tra categoria B1 - C1

2024							Totale costo					
N.	Assunzione	Tempo determinato indeterminato	Full time Part time	Ore sett.	q.tà	cat.	Emolumento mensile €	Contributi mensili escluso IRAP €	Indennità vigilanza mensile * 12 €	Costo annuale virtuale totale con 13 ^a mensilità ai fini DL 34/2019 e DM 17/03/2020 €	Costo annuale effettivo totale con 13 ^a mensilità sul bilancio dell'Ente – Sostenibilità economica €	
1	ex art 110 Istruttore Direttivo Tecnico	tempo determinato	Full time	36	1	D1	2.024,95	540,66		33.352,96	33.352,96	
2	Istruttore Tecnico	tempo indeterminato	Full time	36	2	C1	1.864,29	497,77		61.413,44	61.413,44	

Comune di San Giovanni La Punta - PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA n. 34 del 29-05-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

Totale costo		€ 94.766,40	€ 94.766,40
---------------------	--	----------------	--------------------

2025							Emolumento escluso IRAP voci previste dal ccnl 2019/2021					
N.	Assunzione	Tempo determinato indeterminato	Full time Part time	Ore sett.	q.tà	cat.	Emolumento mensile €	Contributi mensili escluso IRAP €	Indennità vigilanza mensile * €	Costo annuale virtuale totale con 13 ^a mensilità ai fini DL 34/2019 e DM 17/03/2020 €	Costo annuale effettivo totale con 13 ^a mensilità sul bilancio dell'Ente – Sostenibilità economica €	
2	Progressioni verticali in deroga art. 13, comma 6, del nuovo CCNL	tempo indeterminato	Full time	36	2	da B1 a C1	1.864,29	497,77		7.425,94	7.425,94	*
2	Progressioni verticali in deroga art. 13, comma 6, del nuovo CCNL	tempo indeterminato	Full time	36	2	da C1 a D1	2.024,95	540,66		5.291,62	5.291,62	**
Totale costo 2025 escluso IRAP ai fini del DL 34/2019 e DM 17/03/2020										€ 12.717,56	€ 12.717,56	

* solo differenziale economico tra categoria C1 - D1

** solo differenziale economico tra categoria B1 - C1

Dato atto che la spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori delle categorie protette, entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'art.33 c.2 DL 34/2019 con con modif. in L. 28/06/2019, n.58, fermo restando che all'interno della spesa complessiva per tutto il personale dipendente il Comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'art.3 della L.12/03/1999, n.68, e che in tal senso si è espressa anche la Corte dei Conti sez. reg. di controllo Lombardia con delibera del 08/10/2020, n.134;

Considerato che ai fini delle c.d. assunzioni obbligatorie questo Ente secondo quanto calcolato dal Servizio Organizzazione e Gestione Risorse Umane dovrà prevedere una ulteriore assunzione di n.2 unità nell'anno 2023 come sopra riportate e che le stesse vengono individuate in quelle di n.1 Istruttore Tecnico a tempo parziale 24 ore e n.1 Istruttore Informatico a tempo parziale 18 ore seguendo le procedure di cui alla L.12/03/1999, n.68;

Considerato che l'Ente con deliberazione di Giunta Comunale n.76 del 29/12/2022 ha approvato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1 del DLgs 198/2006 – art. 5 del DLgs N. 196/2000) per il triennio 2023/2025 tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'articolo 48 del DLgs n. 198/2006 e che pertanto tale approvazione è intervenuta nell'arco dell'ultimo triennio;

Comune di San Giovanni La Punta - PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA n. 34 del 29-05-2023 - Originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

Considerato che questo Ente è in regola con quanto previsto ai fini di riserva dei posti disponibili ai testimoni di giustizia per l'assunzione nella P.A. ai sensi dell'art.16ter lett. e-bis D.L. 8/91 convertito, con modificazioni, dalla L.82/91 ed in ottemperanza all'art.6 Decreto Interministeriale 7 agosto 2020, n.174 recante *"Regolamento in materia di assunzione dei testimoni di giustizia in una pubblica amministrazione ai sensi dell'art.7 c.1 lett. h) della L. 11/01/2018, n.6"*;

Vista la deliberazione di G.M. n.23 del 11/04/2023 concernente la ricognizione annuale dell'assenza di personale in sovrannumero e/o in eccedenza per l'anno 2023, con la quale si prende atto che all'interno dell'Ente non sono emerse situazioni di sovrannumero o eccedenze di personale;

Considerato che la dotazione organica ed il Piano occupazionale per il triennio 2023-2025 viene riassunto secondo i prospetti appresso evidenziati:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2023		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	0				2
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	1				2
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	3				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	0	1			1	
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	0	4			1	1
	Vigili urbani	0	15	2	8				4
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	26	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	3	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	1				
	Operaio generico	0	3	0	2				
totale		78	84	60	44	1	2	2	9

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2024		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2		1		
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
C - Area degli Istruttori	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2		1		
	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	5				2
B - Area degli operatori esperti	Vigili urbani	0	15	2	8		3		
	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
Operai ecologici		0	1	0	0				
totale		78	84	60	46	1	6	0	2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	PROCEDURA COMPARATIVA PREVIO AVVISO PUBBLICO	D	36
---	--	---	---	----

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2025		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2				
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	7				
	Vigili urbani	0	15	2	7		1		
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	0		1		
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1				
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
A - Area degli operatori	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	0		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0				
totale		78	84	60	45	0	3	0	2

PROGRESSIONI FRA LE AREE

D	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	da C a D				2
C	AREA ISTRUTTORI	da B a C				2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 - ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	36
---	---	---	----

Vista la deliberazione della Corte dei Conti Regione Sicilia n.131 del 09/11/2020 concernente l'incidenza della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti riferita al rispetto del valore soglia di cui alla vigente normativa;

Ribadito che il concetto di dotazione organica nel suo sviluppo triennale è concepito quale massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qualvolta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale e che occorre pianificare e programmare le risorse umane in funzione delle politiche e degli obiettivi strategici perseguiti dall'Ente;

Preso atto delle recentissime modifiche normative intervenute volte al superamento del precariato;

Visto l'art.11 c.5 della L.R. 8/2017 il quale recita "All'art. 4, comma 2, della legge regionale n. 27/2016 e' aggiunto il seguente periodo: *l'intervento di cui al presente comma può essere riconosciuto a titolo di contributo ai datori di lavoro, ivi compresi le aziende ed enti pubblici dipendenti e/o strumentali dell'Amministrazione regionale, gli enti locali territoriali o istituzionali, nonché gli enti e aziende da questi dipendenti, per ogni lavoratore inserito nell'elenco di cui all'art. 8 30, comma 1, della legge 28 gennaio 2014, n. 5, impegnato nei lavori socialmente utili finanziati con risorse del bilancio regionale, a cui viene assicurata l'occupazione con contratti a tempo indeterminato, nel rispetto della vigente normativa, con un compenso non inferiore a quello percepito in qualità di lavoratore socialmente utile.*";

Preso atto che l'erogazione del sussidio destinato ai lavoratori socialmente utili è erogato direttamente dal Dipartimento Regionale del Lavoro, il cui assessorato regionale ha assunto competenza all'erogazione del contributo di cui all'art.4, c.2, della L.R. 27/2016;

Rilevato che è intendimento dell'Amministrazione Comunale procedere al presente piano occupazionale per l'anno 2023:

- a) n.4 unità di Agenti di Polizia Locale - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla programmazione approvata con delibera di G.M. n.63 del 01/10/2021 e del concorso approvato con determinazione n.96/S1 del 21/05/2021- assunzioni non esitate
- b) n.2 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.74/S1 del 27/04/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- c) n.2 unità di Istruttore Direttivo Contabile - cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.57/S1 del 23/03/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione

2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate

- d) n.1 unità di Istruttore Tecnico Geometra - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.104 del 09/06/2021 mediante progressione verticale riservata al personale di ruolo
- e) n.1 Esperto informatico e telematico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato per n.18 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999
- f) n.1 Istruttore tecnico - cat. C a tempo parziale ed indeterminato a n.24 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999

Procedere altresì quale pianificazione assunzionale per l'anno 2024 per come segue:

- a) n.2 unità di Istruttore Tecnico - cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.356/S1 del 24/12/2019 previste nella delibera di G.M. n.54 del 25/10/2019 quale programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 - Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2019 e segnatamente in relazione ai posti di categoria C
- b) n.1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) - cat. D a tempo pieno e determinato ex art.110 TUEL;

Procedere quale pianificazione assunzionale per l'anno 2025 per come segue:

- a) Progressione tra le aree con le procedure speciali previste dal ccnl Funzioni Locali 16/11/2022 - art.13 commi 6, 7 e 8, per come appresso:
 - ☐ n.2 unità da B (Area degli Operatori Esperti) a C (Area degli Istruttori) a tempo pieno ed indeterminato;
 - ☐ n.2 unità da C (Area degli Istruttori) a D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno ed indeterminato;per profili professionali da stabilire.

Considerato che il Piano di fabbisogno del personale va ascritto alla categoria degli atti amministrativi di carattere generale, di macro organizzazione, sottratti ad un obbligo specifico di motivazione, connotati da alta discrezionalità aventi contenuto programmatico strategico e afferenti alle fondamentali potestà comunali;

Dato atto che copia della presente deliberazione sarà trasmessa al Dipartimento della Funzione Pubblica entro 30 giorni;

Dato atto, altresì, che copia del presente deliberato sarà trasmesso alle OO.SS. ed RR.SS.UU.;

Visto l'articolo 6 del DLgs n. 165/2001, l'articolo 39 della legge n. 449/1997 e gli articoli 7 ed 8 del CCNL 1 aprile 1999 e del CCNL 22/11/2022 in tema di relazioni sindacali;

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

Viste le deliberazioni di G.M. n.69 del 31/12/2020 all'oggetto "*Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2020/2022 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2020*", n.63 del 01/10/2021 "*Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2021/2023 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2021*", n.46 del 05/08/2022 "*Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2022/2024 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2022*" e n.54 del 16/09/2022 "*Modifica ad integrazione del Piano triennale del fabbisogno del personale anni 2022/2024 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2022*";

Dato atto che il presente provvedimento ha riflessi diretti sulla situazione economica e finanziaria dell'Ente e non sul patrimonio;

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

Visto lo Statuto Comunale approvato con delibera di CC n.15 del 17/05/2018 e modificato con delibera di CC n.14 del 30/05/20219;

Visto il "*Piano di prevenzione della corruzione e della trasparenza – Triennio 2022/2024*" adottato con delibera di GM n.31 del 29/04/2022;

PROPONE DI DELIBERARE

- 1) Di dare atto che nel Comune non si registrano condizioni di eccedenza del personale.
- 2) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, per come ai seguenti prospetti riferiti agli anni 2023, 2024 e 2025 riportanti anche la dinamica delle cessazioni e delle assunzioni previste con il presente Piano:

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2023

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2023		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	0				2
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	1				2
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	3				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	0	1			1	
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	0	4			1	1
	Vigili urbani	0	15	2	8				4
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	26	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	3	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	1				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0		1		
totale		78	84	60	44	1	2	2	9

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2024

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2024		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2		1		
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
C - Area degli Istruttori	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2		1		
	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	5				2
B - Area degli operatori esperti	Vigili urbani	0	15	2	8		3		
	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	1				
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1	1			
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
A - Area degli operatori	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	1		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0				
	totale	78	84	60	46	1	6	0	2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	PROCEDURA COMPARATIVA PREVIO AVVISO PUBBLICO	D	36
---	--	---	---	----

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2025

Categoria	Profilo	Posti previsti in dotazione organica		Posti coperti nell'anno 2025		Cessazioni		Posti di cui è prevista l'assunzione	
		PT	FT	PT	FT	PT	FT	PT	FT
D - Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione	Assistente Sociale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Amministrativo	1	4	0	3				
	Istruttore Direttivo Contabile	0	2	0	2				
	Istruttore Direttivo di PM	0	4	0	2				
	Istruttore Direttivo Legale	0	1	0	1				
	Istruttore Direttivo Tecnico	1	4	1	2				
C - Area degli Istruttori	Esperto informatico e telematico	2	3	1	1				
	Istruttore amministrativo	27	15	16	9				
	Istruttore contabile	0	11	0	5				
	Istruttore tecnico	0	8	1	7				
	Vigili urbani	0	15	2	7		1		
B - Area degli operatori esperti	Ausiliario del traffico	2	0	2	0				
	Autista scuolabus	0	3	0	0				
	Collaboratore professionale	1	1	1	0		1		
	Operaio specializzato autista	0	2	0	0				
	Operatore CED	1	0	0	0				
	Operatore servizi PSU	9	0	9	0				
	Esecutore	31	1	25	1				
	Esecutore amministrativo	0	1	0	1				
	Esecutore tecnico	3	0	2	0				
A - Area degli operatori	Ausiliario	0	1	0	1				
	Ausiliario asilo nido	0	2	0	0		1		
	Custode manutenzione giardini	0	1	0	0				
	Operaio generico	0	3	0	2				
	Operaio ecologico	0	1	0	0				
totale		78	84	60	45	0	3	0	2

PROGRESSIONI FRA LE AREE

D	AREA FUNZIONARI ED E.Q.	da C a D				2
C	AREA ISTRUTTORI	da B a C				2

PERSONALE A TEMPO DETERMINATO - STAFF DEL SINDACO

D	CAPO GABINETTO	1	30 ORE
C	STAFF DEL SINDACO	3	30 ORE

1	EX ART.110 - ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	36
---	---	---	----

- 3) Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023/2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018, in particolare seguendo la seguente programmazione:

2023 – PIANO ASSUNZIONALE

- a) n.4 unità di Agenti di Polizia Locale – cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla programmazione approvata con delibera di G.M. n.63 del 01/10/2021 e del concorso approvato con determinazione n.96/S1 del 21/05/2021- assunzioni non esitate
- b) n.2 unità di Istruttore Direttivo di Polizia Locale – cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.74/S1 del 27/04/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- c) n.2 unità di Istruttore Direttivo Contabile – cat. D a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.57/S1 del 23/03/2022, di cui una riservata al personale interno ai sensi del D.L. 80 del 09/06/2021, atti approvati con precedente programmazione 2021/2023 G.M. n.63 del 01/10/2021, assunzioni non esitate
- d) n.1 unità di Istruttore Tecnico Geometra – cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.104 del 09/06/2021 mediante progressione verticale riservata al personale di ruolo
- e) n.1 Esperto informatico e telematico – cat. C a tempo parziale ed indeterminato per n.18 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999
- f) n.1 Istruttore tecnico – cat. C a tempo parziale ed indeterminato a n.24 ore settimanali riservato al personale di cui alla L.68/1999

2024 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE

- c) n.2 unità di Istruttore Tecnico – cat. C a tempo pieno ed indeterminato di cui alla determina dirigenziale n.356/S1 del 24/12/2019 previste nella delibera di G.M. n.54 del 25/10/2019 quale programmazione triennale del fabbisogno del personale 2019/2021 – Piano delle assunzioni e delle stabilizzazioni anno 2019 e segnatamente in relazione ai posti di categoria C
- d) n.1 unità di Istruttore Direttivo Tecnico (area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) - cat. D a tempo pieno e determinato ex art.110 TUEL;

2025 – PROGRAMMAZIONE ASSUNZIONALE

a) Progressione tra le aree con le procedure speciali previste dal ccnl Funzioni Locali 16/11/2022 - art.13 commi 6, 7 e 8, per come appresso:

- ☐ n.2 unità da B (Area degli Operatori Esperti) a C (Area degli Istruttori) a tempo pieno ed indeterminato;
 - ☐ n.2 unità da C (Area degli Istruttori) a D (Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione) a tempo pieno ed indeterminato;
- per profili professionali da stabilire.

- 4) Di dare atto che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 e che il coefficiente del rapporto spese/entrate è pari al 24,45% inferiore al valore della soglia di virtuosità.
- 5) Dare atto che *"Il Comune nel rendiconto 2021 approvato con delibera di C.C. n.12 del 27/04/2023, nella tabella dei parametri obiettivi per i comuni ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario presenta parametri per oltre metà valori deficitari, per cui nell'anno 2023 oggetto della presente programmazione del personale 2023-2025 ai sensi dell'art.242 DLgs 267/2000 e smi, è da considerarsi strutturalmente deficitario (art.242 c.1 "1. Sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi e incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da un'apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari. Il rendiconto della gestione è quello relativo al penultimo esercizio precedente quello di riferimento...") con la conseguenza di essere soggetto controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali".*
- 6) Di riservarsi di rideterminare la capacità assunzionale sulla base delle nuove risultanze scaturenti dall'eventuale approvazione del rendiconto 2022.
- 7) Di dare atto che il presente provvedimento ha riflessi diretti sulla situazione economica e finanziaria dell'Ente e non sul patrimonio.
- 8) Di trasmettere la presente alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali preventivamente alle procedure assunzionali, stante la situazione strutturalmente deficitaria dell'Ente per come all'art.242 c.1 DLgs 267/2020 all'indirizzo pec utgautonomie.personaleentilocali@pec.interno.it unitamente all'ulteriore documentazione richiesta;
- 9) Di trasmettere copia della presente deliberazione ai soggetti sindacali.
- 10) Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica in applicazione delle previsioni di cui al DLgs n. 75/2017 ed alle

modalità operative indicate dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

- 11) Di pubblicare la presente deliberazione all'Albo Pretorio online come previsto dall'art.32 L.69/2009 e per estratto nel sito web sezione atti amministrativi come disposto dal c.1 dell'art.18 L.R. 22/2008 modificato dall'art.6 L.R. 11/2015 nonché nella sezione Amministrazione Trasparente – sottosezione di I livello – Disposizioni Generali – Disposizioni di II livello – atti generali – ex DLgs 33/2013 come modificato dal DLgs 97/2016.

PROPONE ALTRESÌ

Con successiva e separata votazione di dichiarare il presente atto, stante l'urgenza nel provvedere, immediatamente eseguibile, ai sensi dell'art. 134, comma 4, del DLgs 18/08/2000 n.267 e s.m.i..

Proponente

Cona Roberto

(Sottoscritto con firma digitale)



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

N. 34 del 29-05-2023

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2025 -
PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023**

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Il sottoscritto Incaricato di Funzioni Dirigenziali del 1° Settore – Polizia locale, Affari Generali e Istituzionali

Visto il contenuto dell'istruttoria della proposta del provvedimento deliberativo in oggetto, ai sensi e per gli affetti di cui all'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e dell'art. 1, comma 1, lettera i della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime parere Favorevole in ordine alla Regularità Tecnica.

San Giovanni La Punta, 30-05-2023

L'Incaricato di Funzioni Dirigenziali

Cona Roberto

(Sottoscritto con firma digitale)



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA

N. 34 del 29-05-2023

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2025 -
PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023**

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Il sottoscritto Incaricato di Funzioni Dirigenziali del 7° Settore - Finanze

Visto il contenuto dell'istruttoria ai sensi dell'art. 49 del D.lgs. 267/2000 e dell'art. 1 della L.R. n. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000 esprime parere Favorevole in ordine alla Regolarità Contabile della proposta di deliberazione di cui all'oggetto e alla copertura finanziaria del provvedimento.

San Giovanni La Punta, 30-05-2023

L'Incaricato di Funzioni Dirigenziali

Cabbane' Vito Rosario

(Sottoscritto con firma digitale)



Comune di San Giovanni la Punta

Città Metropolitana di Catania

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE

SULLA PROPOSTA DI DELIBERA DELLA GIUNTA COMUNALE CON AD OGGETTO

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI

2023/2025 - PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023

L'ORGANO DI REVISIONE

Dott. Rodolfo Fiumara - Presidente

Dott. Pietro Sacchetta - Componente

Dott. Angelo Ferrante Bannera - Componente

Verbale n. 114 del 1/6/2023

Il Collegio dei Revisori dei conti del Comune di San Giovanni La Punta, composto dai sottoscritti dott. Rodolfo Fiumara, dott. Pietro Sacchetta e dott. Angelo Ferrante Bannera, riunitosi in collegamento telefonico,

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 29/5/2023 con ad oggetto "PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2025 - PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023";

esaminata la documentazione allegata alla proposta e specificatamente:

- prospetto con calcolo della incidenza di spesa per il personale rapportato alle entrate correnti del triennio 2018-2020, ex art. 33 del D.L. n. 34/2019
- prospetto della dotazione organica relativa agli anni 2023, 2024, 2025
- piano delle assunzioni del personale relativo al triennio 2023-2025;

tenuto conto

- della riduzione di spesa a regime nell'anno 2023, pari ad € 46.630,64 compresi oneri ed oltre IRAP per € 3.128,83;
- che l'Ente, per il raggiungimento del limite della quota d'obbligo per le assunzioni delle categorie protette, prevede nell'esercizio 2023 assunzioni per un costo complessivo di € 35.824,51, compresi oneri ed oltre IRAP;

visto che con l'approvazione del Rendiconto 2021 è stato attestato:

- il pareggio di Bilancio anno 2021
- il rispetto del tetto massimo per spesa di personale accertato nell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) a confronto con il valore medio di riferimento del triennio 2011/2013, come previsto dall'art. 1, comma 557-quater L. n. 296/2006 e dall'art. 3 del D.L. 90/2014;

considerato che in proposta viene dato atto della coerenza con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo e che il coefficiente del rapporto spese/entrate è pari al 24,45% inferiore al valore della soglia di virtuosità;

dato atto che, per quanto concerne la copertura finanziaria, la spesa viene assicurata con le somme a carico del bilancio comunale, essendo stata verificata sostenibilità finanziaria;

visto l'art. 39 della legge finanziaria 1998 n. 449/1997 e successive modificazioni;

visto l'art. 19 della L. 448/2001 a norma del quale l'Organo di revisione contabile degli Enti locali accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto dei principi di cui alla superiore Legge;

visto l'art. 239 del D.L.gs. n. 267/2000;

visti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi dai relativi Responsabili;
per quanto di sua competenza, esprime

parere favorevole

alla Proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 34 del 29/5/2023 con ad oggetto
**“PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2025 - PIANO
DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023”**, raccomanda all'Ente:

- di inviare le relative risultanze alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche, di cui all'art. 13 della Legge n. 196/2009 (secondo le modalità di cui al D.M. 12/05/2016);
- di rideterminare, eventualmente, la capacità assunzionale sulla base delle nuove risultanze scaturenti dall'eventuale approvazione del rendiconto 2022;
- prima di effettuare ogni assunzione, di imputare le relative somme nel redigendo bilancio di previsione.

L'ORGANO DI REVISIONE

(firma digitale)

Dott. Rodolfo Fiumara - Presidente

Dott. Pietro Sacchetta - Componente

Dott. Angelo Ferrante Bannera - Componente



COMUNE DI SAN GIOVANNI LA PUNTA

Città Metropolitana di Catania

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE N°29 del 06-06-2023

Riferita alla Proposta N. 34 del 29-05-2023.

**Oggetto: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI
2023/2025 - PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023**

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Attesto che la deliberazione di Giunta Municipale di cui in intestazione è pubblicata all'albo pretorio dal 08-06-2023 ove rimarrà per 15 gg. Consecutivi e, quindi, fino al 23-06-2023.

San Giovanni La Punta, 08-06-2023

Il Responsabile della Pubblicazione

Loredana Seminato

(Sottoscritto con firma digitale)