



# COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA

## CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 38 DEL 21/03/2023

**OGGETTO:** Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 e Piano annuale 2023, verifica delle eccedenze e dotazione organica.

L'anno duemilaventitré addì 21 del mese di marzo alle ore 17:45, e seguenti si è riunita, nella sala delle adunanze della sede comunale, la Giunta comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza Giuseppe Virga nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti e assenti i Sigg.:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE		Presenti	Assenti
Giuseppe Virga	Sindaco	X	
Maria Rita Lazzara	Vice Sindaco	X	
Pecoraro Francesco	Assessore		X
Faso Rose Danelle	Assessore	X	
Matteo Scirè	Assessore		X
TOTALE		3	2

Il Sindaco verificato il numero legale per la legittima convocazione della adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Municipale a trattare gli argomenti all'ordine del giorno.

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Domenica Ficano, con funzioni di verbalizzazione e assistenza giuridico-amministrativa ed invita la Giunta Municipale a trattare il seguente argomento:

**OGGETTO:** *Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 e Piano annuale 2023, verifica delle eccedenze e dotazione organica.*

## **Il Segretario Generale**

*(Giusta Determinazione del Sindaco n.15/2022, il quale attesta l'insussistenza di ipotesi di conflitto di interessi anche potenziale in relazione al presente atto)*

Richiamate le seguenti disposizioni legislative:

- gli artt. 2 e 5 del D.Lgs. n. 165/2001 stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici, assumendo ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi stabiliti;
- l'art. 4 del sopra citato D.Lgs. n. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 39, comma 1, della L. n. 449/1997 che così dispone: "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. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, a norma del quale gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. 12 marzo 1999, n. 68";
- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che:

*"1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 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";*

**Considerato** che il **D.L 4/2019** introduce due importanti novità. La prima riguarda le cessazioni programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turnover. In pratica, quindi, sarà possibile procedere all'immediata sostituzione dei cessati, senza dover attendere (come finora accaduto) l'anno successivo. L'altra novità riguarda la possibilità di utilizzare le somme residue non ancora utilizzate dei budget dei precedenti cinque anni, e non più tre come prevedeva la precedente normativa;

**Considerato** che dal 31/12/2018 è tornato in vigore l'art. 3 del DL 90/2014 e pertanto le percentuali della capacità assunzionale è fissata per tutti gli Enti Locali sopra i 1.000 abitanti e per tutte le tipologie di personale da assumere al 100% della spesa dei cessati dell'anno precedente.

**Considerato** che nell'Ente a partire dall'anno 2018 si sono verificate cessazioni di personale con oneri occupazionali, come indicati nell'allegato "A" che segue.

### **Tenuto conto di quanto previsto:**

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;

- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo come da verbale dei R.P.O All "A" e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai Responsabili di Posizione Organizzativa di riferimento, tutte strettamente collegate ad aspetti funzionali specifici di servizi essenziali quali quelli generali, educativi, sociali e di polizia municipale (art. 16 della L. n. 183/2011);

- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del D.L.n. 14/2017, convertito con modificazioni, nella L. n. 48/2017 per le assunzioni di polizia locale;

- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

- dalla Circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica n. 20506 del 27/03/2015 relativa all'attuazione della mobilità per interscambio o compensazioni;

- dal Decreto Legge 30 aprile 2019, n. 34, cd. Decreto Crescita, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58 art. 33, comma 2, recante "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria", nel quale si legge testualmente:

*"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.*

*"Omissis....". 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 superiore. "Omissis....";*

**Considerato** che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di

personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell' Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

**Dato atto** altresì, che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno di personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini.

**Rilevato**, inoltre, che in applicazione di quanto sopra, il tetto di spesa potenziale degli Enti locali soggetti al patto di stabilità si identifica con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, come chiarito tra gli altri nella [deliberazione della Sezione delle autonomie n.25/SEZAUT/2014/QMIG](#) (richiamata dalla n. 27/SEZAUT/2015/QMIG);

**Preso atto**, pertanto, che, secondo tale orientamento, “il comma 557-quater fissa quindi la riduzione della spesa del personale ad un parametro temporale fisso e immutabile, individuato nel valore medio di spesa del triennio antecedente alla data di entrata in vigore dell'art.3, comma 5-bis, del d.l. n.90/2014, ossia del triennio 2011/2013 che, per questo Ente è pari ad € 1.942.690,69;

**Visto** l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale in base alla sostenibilità finanziaria;

**Dato atto che:**

- in data 08 maggio 2018 sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

**Considerato** che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

- 1.coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- 2.ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
- 3.perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- 4.tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

**Vista** la Delibera di Giunta Municipale n. 88 del 26/04/2022 con la quale è stata approvata la rideterminazione della dotazione organica, ai sensi dell'art.259 comma 6 del D.Lgs.vo 267/2000, con un numero di dipendenti pari a 47 posti di cui 31 a tempo pieno,1 a tempo parziale a 21 ore, n. 13 a tempo parziale a 30 e n. 2 a tempo parziale a 18 ore il cui costo teorico si attesta ad Euro 1.942.690,69 (costo riferito alla media del triennio 2011/2013 pari ad € 1.942.690,69) come da allegato "D";

**Preso atto** che nel 2023 n. 4 dipendenti di cat. C. saranno posti in quiescenza per un importo complessivo al netto di PEO e IRAP di € 233.290,77;

**Che** a causa dei posti vacanti in dotazione organica, permanendo il fabbisogno organizzativo e le comprovate esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi già erogati si ritiene opportuno ed urgente procedere all'assunzione di un istruttore tecnico di cat D e n. 3 dipendenti di cat. C il passaggio a full-time di n. 3 dipendenti e precisamente 2 Cat. B3 e 1 di Cat. B1 per un importo complessivo e comprensivo di oneri per l'anno 2022 di € 13.345,89 derivanti dalle relazioni presentate dai Responsabili di P.O. e avallate dal Segretario Generale e A.C.;

**Atteso** che il nuovo quadro normativo sopra delineato rende necessario un adeguamento delle politiche del personale al fine di rendere coerenti le scelte adottate in sede di programmazione triennale ai rinnovati vincoli in materia, mediante l'adozione di scelte organizzative compatibili con i vincoli preordinati che puntino a mantenere l'attuale livello dei servizi offerti ai cittadini;

**Accertato** che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30 aprile 2019 n. 34, "Decreto crescita", che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere da aprile 2020 giustamente Decreto ID.P.C.M 17/3/2020, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;

**Verificato** che, secondo il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei ministri Dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020:

- ai sensi dell'art.3 il Comune di Altavilla Milicia rientra nella lett.E;
- ai sensi dell'art.4 tabella 1, il valore soglia di massima spesa del personale del Comune di Altavilla Milicia è il 26,90% rispetto alle entrate correnti;
- ai sensi dell'art.5, tabella 2, la percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 del Comune di Altavilla Milicia è del 25,00%;
- ai sensi dell'art. 6, tabella 3, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del Comune di Altavilla Milicia è del 30,9% Anno 2022 (ultimo consuntivo approvato);

**Considerato** che il Comune di Altavilla Milicia in base ai calcoli effettuati dall'Ufficio Finanziario, presenta un rapporto spesa del personale/entrate correnti al netto del FCDE pari al 25,66 % come dimostrato dai conteggi di cui all'allegato "Capacità assunzionale" Anno 2022 (ultimo rendiconto approvato);

**Preso atto** che la spesa di personale:

- è inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 comma 1 ( 25,66);
- è inferiore alla Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2022 di cui all'art.5 ( 25,00 %);
- è inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 ( 30,90 %);

**Verificato che:**

- i resti assunzionali utilizzabili (periodo 2018-2022) sono pari ad euro € 275.828,41 al netto di € resti assunzionali 2015-2016 riservato all'utilizzo del personale area vasta;

**Dato atto** che, sulla scorta delle considerazioni che precedono, i resti assunzionali utilizzabili sono derivanti dai cessati nell'anno precedente e relativi al seguente quinquennio:

- Anno 2023: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2022. (€ 51.020,62)
- Anno 2022: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2021. (€ 59.411,79)
- Anno 2021: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2020. (€ 58.068,56)
- Anno 2020: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2019. (€ 76.659,30);
- Anno 2019: 100% dei resti assunzionali dei cessati dell'anno 2018.(€ 30.668,14)

- la capacità assunzionale massima per il Comune di Altavilla Milicia nell'anno 2023 è pari ad euro 275.828,41 ;

**Preso atto**, inoltre, che il comune di Altavilla Milicia utilizzerà dalle capacità assunzionali avendo un rapporto tra spesa del personale – entrate correnti pari al 25,66 % solo una quota parte pari al % della disponibilità e ciò al fine di evitare il rientro dalla spesa prevista dall'art. 6 del D.P.C.M. Del 17/3/2020 ( vedi C.d.C Reg. Sicilia n. 61//2021/PAR);

**Preso atto** che dal consuntivo 2022 si rileva una spesa del personale comprensiva di oneri pari ad € 1.577.720,80 operando un risparmio di spesa rispetto al 2018 di € 1.872.901,07;

**Preso atto** che la presuntiva spesa di personale per l'anno 2023 risulta essere pari ad € 1.577.720,80 che incrementata dalle ulteriore assunzioni per l'anno 2023 risulterà pari a Consuntivo a presunti € 1.780.463,02 determinando ancora uno scarto positivo rispetto al 2018 di € 92.438,05;

**Preso atto** che entro il 2023 verranno posti in quescienza n. 8 dipendenti comunali con un risparmio economico complessivo pari ad € 233.290,77;

**Preso atto**, dei nuovi indirizzi dettati dall'Amministrazione in relazione agli obiettivi perseguiti dalla stessa, e della necessità di procedere alla redazione del Piano triennale del fabbisogno del personale 2021 – 2023 secondo gli obiettivi programmatici dell'Amministrazione;

**Visto** l'art. 1, comma 424 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, che così recita: *“Le regioni e gli enti e locali, per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità. Esclusivamente per le finalità di ricollocazione del personale in mobilità le regioni e gli enti locali destinano, altresì, la restante percentuale della spesa relativa al personale di ruolo cessato negli anni 2014 e 2015, salva la completa ricollocazione del personale soprannumerario. Fermirestando i vincoli delpatto di stabilità interno e la sostenibilità finanziaria e di bilancio dell'ente, le spese per il personale ricollocato secondo il presente comma non si calcolano, al fine del rispetto del tetto di spesa di cui al comma 557 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296. Il numero delle unità di personale ricollocato o ricollocabile e' comunicato al Ministro per gli affari regionali e le autonomie, al Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione e al Ministro dell'economia e delle finanze nell'ambito delle procedure di cui all'accordo previsto dall'articolo 1, comma 91, della legge 7 aprile 2014, n. 56.*

*Le assunzioni effettuate in violazione del presente comma sono nulle”.*

**Dato atto** come sopra rilevato che i resti assunzionali 2015 e 2016 risultano accantonati e non utilizzati ne conteggiati;

**Accertato**, ai sensi dell' art. 3 comma 5 del D. L 24/6/2014 n 90, convertito con L. 114/2014, che per gli anni 2019, 2020 e 2021 la facoltà di assumere resta fissata nella misura del 100% della spesa del personale cessato, rispettivamente, nel 2018, 2019 e 2020 con i limiti imposti dal D.P.C.M. 17/4/2020 per cui questo Ente procederà all'utilizzo del 52 % delle somme così individuate;

**Considerato** la necessità amministrativa di assicurare una figura di Istruttore Direttivo Tecnico e n. 3 cat. C che abbiano anche una buona conoscenza informatica nell'ambito del percorso ormai inderogabile, di transizione al digitale attraverso lo sviluppo dei servizi pubblici digitali e nell'adozione di modelli di relazione trasparenti e aperti con i cittadini e che abbia buone conoscenze tecniche giuridiche e finanziarie afferente l'Ente Comunale oltre che gestionali per l'attuazione degli appalti derivanti dall'attuazione del PNRR;

**Ritenuto** opportuno, in considerazione della carenza di personale, procedere alla seguente programmazione occupazionale per il periodo 2023/2025:

**ANNO 2023:**

- N.4 Assunzione Cat. C a full-time di cui n. 1 Tecnico e n. 3 Amministrativo contabile;
- N.1 Cat. B3 operaio specializzato;
- N.4 trasformazione a Full-Time di 4 cat.C;
- N.2 Progressioni verticali da B3 a C;
- N.1 Progressioni verticali da A a B;
- N.1 Assunzione Cat.D a Full-Time Istruttore Direttivo Tecnico

**Dato atto** che la spesa relativa alle nuove assunzioni risulta comunque finanziata nell'ultimo bilancio 2022/2024 autorizzatorio 2023 e che pertanto può essere autorizzata a far data dal 15/04/2023 nella considerazione che la data di scadenza del conto consuntivo 2022 e Bilancio 2023/25 è fissata al 30/04/2023 giusta legge 197/2022 art.1 comma 775 (finanziaria 2023) e che il consolidato 2022 va approvato entro il 30/09/2023 settembre 2023;

**Rilevato** che la ricognitoria avviata per l'approvazione del presente fabbisogno assunzionale 2023-2025, evidenzia:

- che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento minimo dei corretti standard gestionali;
- che i processi di organizzazione ed ottimizzazione del lavoro fino ad ora attuati (impostati in un'ottica di una costante razionalizzazione dell'utilizzo delle risorse umane) hanno definito percorsi e sistemi improntati alla massima economicità;
- che non risultano eccedenze di personale, come da dichiarazioni rese in tal senso dai Responsabili incaricati di posizione organizzativa giusto verbale del 14/03/2023 allegato alla presente deliberazione quale parte integrante e sostanziale e, quindi, non è necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale, ai sensi del sopra richiamato articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

**Considerato** che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, come stabilito dall'art.91, u.c., del D.Lgs. 267/2000

**Dato atto** che il Comune di Altavilla Milicia

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006, così come stabilito al comma 557 quater, integrato dal comma 5 bis dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. n. 114/2014;
- che la spesa media del personale è attestata per il triennio 2011/2013 ad € 1.942.690,69 come risulta dal seguente prospetto:

SPESA 2011	SPESA 2012	SPESA 2013	SPESA MEDIA TRIENNIO
€ 2.040.396,35	€ 1.994.221,15	€ 1.793.454,56	<u>€ 1.942.690,69</u>

- che la spesa del personale attestata al 31/12/2022 è pari ad euro 19.718,36
- che l'Ente per comprovate esigenze organizzative e strutturali nonché di raggiungimento di obiettivi amministrativi intende procedere ad integrare l'orario di lavoro di 4 dipendenti comunali assunti a tempo indeterminato e part-time a 30 ore per un massimo di sei ore lavorative per un importo complessivo di € 16.218,00, per n.4 unità cat.C;
- ha approvato il Piano triennale di azioni positive 2022-2024 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006 con delibera di giunta comunale n.129 del 18/10/2022;
- ha approvato il Piano della performance per il triennio 2022-2024 con delibera di G.C.24 del 26/02/2023 ed è in fase di definizione il Piano della performance per il triennio 2023-2025 e PIAO semplificato;
- ha rispettato il principio del contenimento della spesa per il lavoro flessibile in relazione a quanto previsto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito dalla L. n. 122/2010, così come modificato dall'art. 11, comma 4 bis, del D.L. n. 90/2014 convertito dalla L. n. 114/2014;

**Dato atto che:**

- Il Comune ha rispettato per l'anno 2022 il vincolo del pareggio di bilancio;
- Il Comune ha rispettato i vincoli relativi al contenimento delle spese di personale di cui all'art. 1, commi 557 e ss. , legge 296/2006 e se ne prevede il rispetto anche conteggiando le nuove assunzioni;
- È stato approvato con Delibera della C.C. n. 2 del 26/04/2022 il conto consuntivo 2021 e con delibera di G.C. n. 36 del 09/03/2023 il conto consuntivo 2022;

**Considerata** la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

**Precisato** che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio 2023/2025 negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte l'assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

**Accertata** la compatibilità della relativa spesa con il bilancio dell'Ente, così come proposto dall'Area Finanziaria nei documenti allegati;

**VISTI:**

- il D.Lgs. n.267/2000, modificato e integrato dal D.Lgs. n.126/2014;
- il D.Lgs. n.118/2011;
- il D.Lgs. n.165/2001;
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento comunale sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi;
- il Regolamento comunale di contabilità;
- il Regolamento comunale sui controlli interni;
- il Decreto Sindacale n. 45 del 31/12/2019 con il quale, ai sensi e per gli effetti del combinato disposto dall'art.50, comma 10 e 109 comma 2 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n.267, nonché del vigente C.C.N.L. del Comparto Regioni-Enti Locali, sono stati individuati i Responsabili di P.O.

Visto il parere di regolarità tecnica e di regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

Acquisito il parere del Revisore dei conti;

**PROPONE**

- 1.di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
- 2.di dare atto che il Comune di Altavilla Milicia rispetta i parametri di virtuosità di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34 e al relativo D.P.C.M. attuativo del 17 marzo 2020, presentando un **RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI** (al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 25,66% come dimostrato dai conteggi effettuati dal servizio finanziario per cui non si procederà al Piano di rientro e che tale indice è :
  - inferiore al valore soglia di massima spesa del personale di cui all'art.4 ( 26,90%);
  - inferiore alla Percentuale massima annuale di incremento del personale in servizio per l'anno 2023 di cui all'art.5 (25,00 %);
  - inferiore al valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale di cui all'art.6 ( 30,90 %);
3. di dare atto che il risparmio di spesa dei pensionamenti in quiescenza per il solo al 2023 sarà pari a € 233.290,77;
- 4.di approvare, alla luce di quanto sopra, il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il periodo 2021/2023, nel modo seguente:

Ufficio di Ragioneria;

Ufficio Tributi;

Ufficio Servizi Sociali;

Ufficio Tecnico Comunale.

## PIANO ASSUNZIONI ANNO 2023

	N. POST I DA RICOPRIRE A TEMPO PIENO	COSTO ANNO 2023	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	BUDGET ASSUNZIONALE UTILIZZATO
ISTRUTTORE DIRETTIVO CAT.D TECNICO	1	32.090,39	Mobilità scorrimento graduatoria CONCORSO PUBBLICO	Resti assunzionali 2019/2022 Bilancio comunale E rispetto D.M. 17/03/2020
Trasformazione rapporto di lavoro a full-time : Cat. C da 30 a 36	4	19.718,36	Mediante trasformazione da P.T a F.T	Resti assunzionali 2019/2022 Bilancio comunale E rispetto D.M. 17/03/2020
Istruttore Amministrativo Cat.C	4	118.286,54	Scorrimento graduatoria CONCORSO PUBBLICO	Resti assunzionali 2019/2022 Bilancio comunale E rispetto D.M. 17/03/2020
Progressioni: da B3 in C da A in B	2 1	3.659,76 1.375,35	Progressione verticale	
Operaio Cat. B3	1	27.611,82	Scorrimento Graduatoria CONCORSO PUBBLICO	Resti assunzionali 2019/2022 Bilancio comunale E rispetto D.M. 17/03/2020
TOTALE COMPLESSIVO	8	202.742,22		

**5. Di dare atto** che la capacità assunzionale nell'anno 2022 al netto delle capacità assunzionale 2015 e 2016 e quote utilizzate dal 2015 al 2022 risulta essere di € 293.3636,14 e che la spesa anno 2023 viene preventivata in 202.742,22 e che la sola cessazione nell'anno 2023 ammontano ad euro 233.290,77;

**6 . Di dare atto** che:

- a )le assunzioni di cui sopra rientrano nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, utilizzando solo la quota parte disponibile;
- b) rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di “pareggio di bilancio”, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 - 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006 (“allegato B”);

**7. Di procedere** alla integrazione contrattuale oraria di n 4 dipendenti per un importo complessivo di euro 20.272,73 per l'anno 2023 passando da 30 a 36 ore e alla progressione verticale di cat.A in B;

**8. Di dare atto** che la spesa del personale anno 2023 incrementata della somma per nuove assunzioni (euro 202.742,22) e decurtate dalla somma per pensionamenti 2023 (euro 233.290,77) , si attesta ad euro 1.547.172,25, importo inferiore sia alla spesa del personale anno 2022 (1.577.720,80) che alla spesa del personale anno 2018 (euro 1872901,02);

**9. Di dare atto** che sulla base delle risultanze delle ricognizioni di cui all'articolo 6, commi 1, 3 e 4 del D.Lgs.n.165/2001, l'attuale organigramma del personale di questo Ente, in coerenza con la programmazione approvata con la presente, non presenta situazioni di esubero ed eccedenza di personale come da attestazione dei R.P.O.;

**10. Di precisare** che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa, che concessione di contributi per assunzione previste da disposizioni di legge;

**11. Di incaricare** il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane per la trasmissione del presente Piano Triennale del Fabbisogno di Personale alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "Piano dei Fabbisogni" presente in SICO, ai sensi dell'articolo 6-ter del D.Lgs. n.165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n.16/2020;

**12. Di incaricare** il Segretario Generale dell'adempimento degli atti relativi alla integrazione oraria;

**13. Di inviare** la presente deliberazione alle organizzazioni sindacali ai fini del procedimento di informazione ai sensi dell'art. 4, comma 2 del CCNL 21.05.2018;

**Il Segretario Comunale**

Dott.ssa Domenica Ficano\*

\*firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 del D.lgs. n. 39/1993

## PARERI

Sulla presente proposta di deliberazione, avente ad oggetto: Approvazione Piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 e Piano annuale 2023, verifica delle eccedenze e dotazione organica.

Per quanto concerne la **Regolarità tecnica**, ai sensi dell'articolo 53, comma 1, della L. 142/1990, come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R. 48/1991 e ss.mm.ii., e dell'art. 147-bis del D.lgs. 267/2000 si esprime parere: **Favorevole**

Altavilla Milicia, 15/03/2023

**Il Segretario Generale**

Dott.ssa Domenica Ficano\*

\*firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 del D.lgs. n. 39/1993

---

Per quanto concerne la **Regolarità contabile**, ai sensi dell'articolo 53, comma 1, della L.142/1990, come recepita dalla Regione Siciliana con la L.R. 48/1991 e ss.mm.ii., e dell'art. 147-bis del D.lgs. 267/2000 si esprime parere: **non necessita parere.**

Altavilla Milicia, 16/03/2023

**Il Responsabile del II Settore**

Dott. Domenico Camarda\*

\*firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 del D.lgs. n. 39/1993

## LA GIUNTA COMUNALE

**Esaminata** la superiore proposta e ritenutala meritevole di accoglimento;

**Visti** i pareri favorevoli espressi come per legge.

Con voti unanimi

### DELIBERA

1. **di accogliere ed approvare** la superiore proposta ed in conseguenza adottare il presente atto con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo, da intendersi qui integralmente riportate e trascritte;
2. **dichiarare** la presente, con separata ed unanime votazione, immediatamente esecutiva, per le motivazioni di cui in narrativa.

*Letto, confermato e sottoscritto:*

**IL SINDACO**  
*Giuseppe Virga\**

**L'ASSESSORE ANZIANO**  
*Faso Rose Danelle \**

**IL SEGRETARIO GENERALE**  
*Dott.ssa Domenica Ficano\**

\*firme autografe sostituite a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 del D.lgs. n. 39/1993

### **CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si attesta che la presente deliberazione è stata affissa, in copia, all'Albo Pretorio *on line* sul sito *web* istituzionale del Comune, ai sensi dell'art.12 l.r. 5/2011, per 15 giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ al n. \_\_\_\_\_

Altavilla Milicia, lì \_\_\_\_\_

Il Responsabile della pubblicazione on line

\_\_\_\_\_

### **CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ**

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 21/03/2023

- Ai sensi dell'art.15, L.R.44/91, come sostituito dall'art.4, l.r. 23/1997;
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, l.r. 44/1991;

Altavilla Milicia, lì 21/03/2023

**Il Segretario Generale**  
Dott.ssa. Domenica Ficano

\*firma autografa sostituita a mezzo stampa ai sensi dell'art.3, comma 2 del D.lgs. n. 39/1993



**COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA**  
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

**PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025**

**CERTIFICAZIONE ESTERNALIZZAZIONE SERVIZI EX ART. 6 BIS D.LGS. N.165/2001**

**Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario**

Visti gli atti d'ufficio

**Certifica**

Che il Comune di Altavilla Milicia non ha posto in essere processi di esternalizzazione di servizi precedentemente gestiti in amministrazione diretta.

Altavilla Milicia, 15/03/2023

Il Responsabile del Settore Econ-Finanziario  
Dott. Domenico Camarda





**COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA**  
CITTÀ METROPOLITANA DI PALERMO

**PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025**

**CERTIFICAZIONE RISPETTO LIMITE DI SPESA DI PERSONALE DI CUI ALL'ART.1, COMMA 557 QUATER, LEGGE N. 296/2006. ATTESTAZIONE COMPATIBILITA' FINANZIARIA SPESA DI PERSONALE PROGRAMMATA**

**Il Responsabile del Settore Economico-Finanziario**

Visti gli atti d'ufficio

**Certifica**

a. Che il Comune di Altavilla Milicia ha assicurato nell'anno 2022 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad €. **1.942.690,69**

b. Che il costo teorico della dotazione organica sottoposta ad approvazione, comprensivo della spesa di personale di cui alla presente programmazione del fabbisogno, non comporta nelle annualità 2022, 2023 e 2024 il superamento di detto limite.

A tal fine attesta i seguenti valori finanziari delle spese personale al netto Irap :

Spesa 2011	Spesa 2012	Spesa 2013	Spesa media triennio	Spesa 2022
€ 2.040.396,35	€ 1.994.221,15	€ 1.793.454,56	<b><u>€ 1.942.690,69</u></b>	€ 1.577.720,88
Spesa 2023		Spesa 2024		Spesa 2025
1.696.053,07		1.582.365,59		1.576.359,92

c. Che la programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e trova copertura finanziaria negli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione finanziaria 2022/2024, già oggetto di approvazione da parte della Giunta Comunale.

d. che il Comune di Altavilla Milicia:

1. ha rispettato nell'anno 2022 il vincolo di finanza pubblica (cd. "pareggio di bilancio") ai sensi dell'art.7, comma 2 bis, D.L. n.14/2017;
2. allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nell'anno in corso;
3. ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l'attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
4. non è ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;

5. ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

Altavilla Milicia, 15/03/2023

Il Responsabile del Settore Econ-Finanziario  
F.to Dott. Domenico Camarda



**COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA - ALL. C -  
PIANO TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE 2021/2023 - COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA  
DETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA**

All'01.02.2023

CATEGORIE	POSTI PREVISTI	POSTI COPERTI
D EX D3	1	1
D	5	5
C	26	25
B3	9	7
B1	6	6
A	3	3
<b>TOTALE PERSONALE</b>	<b>50</b>	<b>47</b>

**COSTO TEORICO DELLA DOTAZIONE ORGANICA BILANCIO PREVISIONE 2023-2025**

€	1.874.156,56
€	1.577.820,88
€	1.942.690,69

VALORE DELLA DOTAZIONE ORGANICA RENDICONTO 202 ( DEL. G.C.36 DEL09/03/2024- Netto Irap)

**VALORE MEDIO SPESA DEL TRIENNIO 2011/2013**

Altavilla Milicia, 21/07/2022

  
 Il Responsabile Settore Economico Finanziario  
 Dott. Domenico Cardarda



COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA  
N. 5706  
di Protocollo

Data 21 MAR 2023

**COMUNE DI ALTAVILLA MILICIA**  
*CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO*

**COLLEGIO DEI REVISORI**

**OGGETTO:** Parere su proposta di Giunta Comunale recante “Approvazione Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e Piano Annuale 2023, verifica delle eccedenze e dotazione organica”.

**Vista** la proposta di Giunta Comunale recante “Approvazione Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e Piano Annuale 2023, verifica delle eccedenze e dotazione organica”.

**Visti:**

- l’art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all’articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l’art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;
- l’art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*Allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*”;
- l’art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*”;
- l’art. 3 “*Semplificazione e flessibilità nel turn over*”, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai

revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
  - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;*
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *“in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;*
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

#### **Preso atto che:**

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;*
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

#### **richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *“Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e*



2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)"

- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over";

**Considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

**Visti** altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...";

*[Handwritten initials and signature]*

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**Precisato** che il Comune di Altavilla Milicia, come risultante da attestazione del Settore Economico-Finanziario, allegata alla presente:

- a) ha rispettato nell’anno 2022 il vincolo di finanza pubblica (cd. “pareggio di bilancio”) ai sensi dell’art.7, comma 2 bis, D.L. n.14/2017;
- b) allo stato delle informazioni in suo possesso il vincolo del pareggio di bilancio sarà rispettato nell’anno in corso;
- c) ha trasmesso con modalità telematiche alla Ragioneria Generale dello Stato l’attestazione del rispetto del vincolo del pareggio di bilancio;
- d) ha assicurato nell’anno 2022 il contenimento della spesa di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € **1.942.690,69** che sarà rispettato anche in relazione alle spese di personale previste nel presente atto per le annualità ivi contemplate.
- e) non è ente strutturalmente deficitario, né versa in condizioni di dissesto finanziario, così come definito dagli artt. 242 e 243 del d.lgs. n. 267/2000;
- f) ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti.

**Dato che** la spesa di personale rilevante al valore medio del triennio 2011-2013 è pari ad € 1.664.667,18 in base allo schema di rendiconto approvato con Deliberazione di Giunta n. 36 del 09/03/2023

**Rilevato**, come da tabella redatta dal Responsabile del Settore Economico-Finanziario che negli anni 2022 – 2023 – 2024, tenuto conto delle riduzioni certe di spesa di personale sopra indicate e delle previsioni di incremento delle entrate correnti, il rapporto tra spesa di personale e la media triennale delle entrate correnti del precedente triennio secondo i rendiconti approvati e i dati dello schema del bilancio di previsione 2023/2025 al netto del FCDE (risultante dall’ultimo schema di bilancio approvato) sarà inferiore a quello risultante dall’ultimo rendiconto di gestione approvato (2021), come segue:

- 25,35% anno 2023
- 24,% anno 2024
- 23,66% anno 2025.

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020

**Evidenziato**, quindi, che detto rapporto andrà progressivamente a migliorare, risultando per ciascuna annualità considerata dalla presente Programmazione inferiore a quello di cui all'ultimo rendiconto (27,01%) e al valore soglia "Enti virtuosi" (26,9%) di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 del Decreto del Dipartimento della Funzione Pubblica.

**Dato atto** che nel corso del triennio 2023/2025, considerato dal presente Programma del fabbisogno del personale, si registra e sarà conseguito un significativo risparmio della spesa del personale, a causa della cessazione di rapporti di lavoro a tempo indeterminato per quiescenza (n. 4 unità posizione economica C anno 2023), che, secondo i dati contabili in possesso del Settore Economico-Finanziario, si attestata in complessivi € 233.290,77 al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP.

**Considerato** che le capacità assunzionali a tempo indeterminato sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

**Dato atto** che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;

**Rilevato** che con il presente atto sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

**Precisato**, dunque, che tutte le assunzioni programmate con il presente provvedimento, comprese quelle di cui alla citata deliberazione di Giunta Comunale n. 71 del 31 maggio 2022, non comportano il superamento del limite di spesa di cui comma 557 quater dell'art. 1 della legge n. 296/2006.

**Dato atto** che la spesa relativa alle assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del D.Lgs. n.267/2000 non è soggetta per espressa previsione normativa al limite previsto per il lavoro flessibile dall'art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010, come modificato dall'art. 16, comma 1-quater, del D.L. 113/2016.

**Dato atto**, altresì, che la normativa di cui all'art. 33, comma 2, del c.d. "Decreto Crescita" (D.L. n. 34/2019 conv. in Legge n. 58/2019 e ss.mm. e ii.) non trova applicazione alle assunzioni a tempo determinato, fermo restando l'inserimento delle relative voci di spesa nel calcolo della spesa complessiva del personale rilevante in base alla suddetta disciplina.

**Visto** il parere favorevole di Regolarità Tecnica espresso dal Segretario Generale Dott.ssa Domenica Ficano;

Visto il parere favorevole di Regolarità Contabile espresso dal Responsabile del Settore Economico -Finanziario, Dott. Domenico Camarda,

### EVIDENZIA

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;

### ATTESTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i. nel triennio 2023-2025;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;

### ESPRIME

Parere favorevole sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale recante "Approvazione Piano triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 e Piano Annuale 2023, verifica delle eccedenze e dotazione organica".

Altavilla, 20/03/2023

### Il Collegio dei Revisori

Dott. Stefano Lo Giudice



Dott. Francesco Faraci



Dott. Giacomo Giacalone

