


N. 16 AREA SECONDA DEL 24/03/2023		Reg. n° 66 DA 29/03/2023
---	---	-----------------------------

COMUNE DI CAPACI

Città Metropolitana di Palermo

Originale di deliberazione della

Giunta Municipale

N° <u>60</u> del Reg. Data <u>31/03/2023</u>	OGGETTO	Modifica del Piano assunzionale per l'anno 2023 e del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 - 2025
<p style="text-align: center;">Parte Riservata all'Area II</p> <p style="text-align: center;">Bilancio _____</p> <p>ATTO n. _____</p> <p>Missione _____ Programma _____</p> <p>Titolo _____ Macro aggregato _____</p> <p>Capitolo _____</p>	NOTE	

L'anno duemila ventitré il giorno TRENTUNO del mese di MARZO alle ore 13:00 nella sala delle adunanze del Comune di Capaci, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei signori:

Pres. Ass.

- 1) **Presidente Pietro Puccio**
- 2) **Componente Girolamo Billante**
- 3) **Componente Domenico Caruso**
- 4) **Componente Alexandra Fiaschini**
- 5) **Componente F.sco Paolo Di Lorenzo**
- 6) **Componente Rita Aquilino**

X	
	X
X	
X	
	X
X	

Presiede il Sindaco Pietro Puccio e partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Arianna Napoli.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione ed invita a deliberare sulla seguente proposta

Il Responsabile del procedimento di cui all'art. 5 della l.r. 30/4/1991 n°10, ai sensi dell'art. 2 della medesima legge, su disposizione dell'Amministrazione Comunale, propone l'adozione della presente proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“Modifica del Piano assunzionale per l'anno 2023 e del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025”**

VISTO l'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, che impone alle Amministrazioni pubbliche di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;

VISTO l'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, a mente del quale le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale “non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

VISTO l'art. 91 del D.Lgs. 18 agosto 2000 n. 267, a mente del quale “gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili (...)”;

VISTE le note prot. n. 3907 del 15.03.2023 del Responsabile Area I Affari generali e la mail del Responsabile Area IV Urbanistica che evidenziano le carenze orarie di alcuni dipendenti che risultano insufficienti a garantire le numerose competenze in capo agli stessi;

RILEVATO che attraverso la sopra citate note, il Responsabile dell'Ufficio Risorse Umane propone alla Giunta di approvare la modifica del Piano occupazionale per l'anno 2023 e del Piano triennale del fabbisogno di personale per gli anni 2023 – 2025, prevedendo:

- a. la modifica dei seguenti contratti part time da 24 h a 30 h:
 - n. 1 posto, Cat. D – Istruttore Direttivo Amministrativo;
 - n. 3 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;
 - n. 3 posto, Cat. C – Agente di P.M.;
 - n. 5 posto, Cat. C – Istruttore Amministrativo;
 - n. 24 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;
 - n. 5 posto, Cat. A – Operatore;
- b. n. 4 progressioni verticali:
 - n. 1 posto - Cat. D1, profilo “Istruttore direttivo legale”- full time;
 - n. 1 posto - Cat. D1, profilo “Istruttore direttivo Tecnico”- part time 30 h;
 - n. 1 posto - Cat. C, profilo “Istruttore amministrativo” – part time 30 ore;
 - n. 1 posto - Cat. C, profilo “Istruttore contabile” – part time 30 ore;
- c. n. 1 trasformazione contratto da tempo determinato full time a tempo indeterminato full time - dipendente in servizio presso la farmacia comunale;

RILEVATO che il nuovo C.C.N.L. enti locali 2019/2021, nel dare applicazione alle previsioni contenute nell'articolo 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D. lgs 165/2001, ha introdotto (articolo 13, comma 6) la disciplina le progressioni verticali in deroga alla disciplina ordinaria, quest'ultima riproposta pedissequamente dall'articolo 15 del medesimo contratto:

CHE in applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.Lgs.n.165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza;

DATO ATTO, inoltre, che le predette progressioni sono finanziate mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL;

VISTO il parere congiunto ARAN DFP E RGS CFC100 che afferma che solo nell'ipotesi di utilizzo delle facoltà assunzionali, al pari di quanto avviene per le progressioni verticali a regime disciplinate dall'art.15 del CCNL, la progressione è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. In caso contrario se il passaggio di area è finanziato fino allo 0.55% del monte salari 2018 non occorre garantire che una percentuale almeno pari al 50% dei disponibili sia destinato all'accesso all'esterno;

DATO ATTO che a seguito di avviso pubblico per conferimento incarico di Responsabile Area VI Farmacia ex art.110, comma 1, D.Lgs 267/2000, approvato con delibera di G.M. n. 172/2018 è stata assunta la dipendente Cat D1 – profilo

professionale "farmacista" e che la stessa a seguito di diverse e successive determinazioni sindacali di proroga è in servizio dal 01.04.2018;

RITENUTO che per la suddetta dipendente, in presenza delle riscontrate esigenze organizzative, il Comune di Capaci ritiene necessario ed opportuno, nei limiti consentiti dalla norme di legge vigenti e dei limiti in materia di vincoli di bilancio e di spesa di personale, avviare il processo di stabilizzazione;

PRESO ATTO dell'art. 33, c. 2, del D.L. 30.04.2019, n. 34 convertito con modificazioni nella Legge 28.06.2019, n. 58, recante: "Assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria, successivamente oggetto di modifiche ed integrazioni 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, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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 ..."

EVIDENZIATO che tali misure innovano profondamente il quadro normativo di riferimento, introducendo la possibilità, al ricorrere di specifiche condizioni finanziarie, di incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato per assunzioni di personale a tempo in determinato, in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

RILEVATO, preliminarmente che nell'art. 2 del citato decreto, ai fini delle disposizioni ivi previste, si forniscono le seguenti definizioni:

- Spesa del personale: "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18.08.2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipanti o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato";
- Entrate correnti: "media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del Fondo crediti di Dubbia Esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata;

DATO ATTO che questo Ente rientra nella fascia demografica f) relativa ai comuni da 10.000 a 59.999 abitanti e che il valore soglia nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti che consente l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,00%;

RICHIAMATE le seguenti deliberazioni:

- del Consiglio Comunale n 60 del 05.08.2020 di approvazione del rendiconto della gestione 2019;
- del Consiglio Comunale n 71 del 01.10.2021 di approvazione del rendiconto della gestione 2020;
- del Consiglio Comunale n 32 del 16.06.2022 di approvazione del rendiconto della gestione 2021;
- del Consiglio Comunale n 31 del 16.06.2022 di approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024;

RILEVATO che dalle citate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente procedimento, emerge quanto segue:

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2019/2021

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	MEDIA
TITOLO 1	4.820.459,34	5.638.769,85	6.664.626,76	5.707.951,98
TITOLO 2	3.200.621,48	3.826.530,61	3.889.882,13	3.639.011,40
TITOLO 3	1.412.781,10	1.052.678,02	1.638.641,11	1.368.033,11
TOTALE	9.433.861,92	10.517.978,48	12.193.150,00	10.714.996,49

<i>Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione 2021</i>	2.721.417,40
<i>Media delle entrate correnti nel triennio 2019/2021 al netto FCDE</i>	7.993.579,09
<i>Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2021</i>	2.572.125,37

Rapporto tra Spesa per tutto il personale (2021): € 2.572.125,37 = 32,17%
 Media entrate correnti (2019/2021): € 7.993.579,09

ACCERTATO che dal prospetto sopra esposto si evince che la percentuale è del 32,17% per cui il Comune di Capaci rientra nella ipotesi di cui alla tabella 3) prevista dall'art. 6 del DM del 17 marzo 2020 a cui corrisponde un tasso soglia del 31%;

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra tra gli enti virtuosi ma ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del citato D.P.C.M., può adottare 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%, dando atto (comma 2) che a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'Art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica pari al 31%, applicano un turnover pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

ACCERTATO che:

- il programma delle assunzioni previsto dalla nuova proposta di fabbisogno di personale comporta per il periodo 2023-2025 comporta una spesa complessiva nel triennio di € 283.937,74;
- nell'anno 2023 cesseranno dal servizio dal servizio n. 1 unità lavorativa di categoria B7, n. 1 unità lavorativa di categoria B6, n. 1 categoria A4 e n. 1 unità lavorativa di categoria C1 part – time 24 ore deceduta a fine dicembre 2022, con un risparmio annuo di € 112.423,17 e un ulteriore economia maturata nell'ultimo quinquennio per mancato utilizzo di €. 179.838,52, per un importo complessivo di €. 292.261,69, che potrà essere utilizzata per la modifica dei contratti dipendenti a tempo indeterminato part time, per alcune progressioni verticali come da nuovo contratto CCNL 2019 – 2021 e per la stabilizzazione per n° 1 posto di Cat. "D";
- nell'anno 2024 cesseranno dal servizio due unità lavorative di categoria C4 con un risparmio annuo di € 69.889,91;
- nell'anno 2025 cesseranno dal servizio due unità lavorative di cui una categoria D4 e una categoria C4 con un risparmio annuo di € 76.449,71;

PER QUANTO in precedenza esposto il piano di rientro al tasso soglia del 31% previsto da DM 17 marzo 2020 avverrà entro la fine del 2023 e verrà mantenuto fino al 2025 come presuntivamente previsto dal prospetto che segue:

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del Personale	2.917.000,00	2.917.000,00	2.917.000,00
Media entrate correnti al netto del FCDE	9.567.101,70	9.567.101,70	9.567.101,70
Rapporto %	30,49	30,49	30,49

DATO ATTO che:

- a. con delibera di G.M. n. 10 del 23.01.2023 è stata approvata dalla Giunta Municipale la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. 165/2001 e ss.mm. e ii., con la quale si dà atto che nel Comune di Capaci non risultano situazioni di soprannumero né eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali né alla situazione finanziaria;
- b. con delibera di G.M. n. 7 del 23.01.2023 è stata approvata dalla Giunta Municipale il Piano delle azioni positive in materia di pari opportunità;
- c. è stato rispettato il tetto della spesa per il personale (che sulla base delle previsioni del DL n. 90/2014 si calcola con riferimento alla spesa media sostenuta allo stesso titolo nel triennio 2011/2013);
- d. l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs. n. 267/2000 - Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- e. è stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- f. che sono state acquisite le note attestanti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

RICHIAMATO il concetto di fabbisogno quale diretto rinvio all'analisi e rappresentazione delle esigenze sia sotto il profilo quantitativo - al momento possibile attraverso analisi predittive sulle cessazioni di personale e di sviluppo dei servizi ma che in futuro potranno essere basate anche su fabbisogni standard a livello territoriale - sia sotto il profilo qualitativo riferito ai profili e alle competenze professionali meglio rispondenti ai bisogni dell'Ente

ATTESO che l'art. 6 del Testo Unico del Pubblico Impiego (TUPI), superando la tradizionale determinazione del fabbisogno delle amministrazioni ancorata alla dotazione organica, introduce il piano del fabbisogno effettivo del personale coerente con l'organizzazione degli uffici e dei servizi e, in questo senso, la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata con il PTFP;

DATO ATTO che nell'ambito di tale indicatore di spesa potenziale massima l'amministrazione deve indicare nel PTFP, ai sensi dell'articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del decreto legislativo n. 165 del 2001, 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;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 35, comma 4, D. Lgs. n.165/2001 come da ultimo modificato con D. Lgs. 25 maggio 2017, n. 75: *"Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4"*;

RICORDATO:

- l'art. 14, comma 7, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, che prevede che *"le cessazioni dal servizio per processi di mobilità nonché a seguito dell'applicazione della disposizione di cui all'articolo 2, comma 11, lettera a), non possono essere calcolate come risparmio utile per definire l'ammontare delle disponibilità finanziarie da destinare alle assunzioni o il numero delle unità sostituibili in relazione alle limitazioni del turn over"*;
- l'art. 4, comma 3, del D.L. n. 78/2015 convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2015, n. 125, che dispone *"... è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente"*;
- l'art. 14 bis del D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26, relativo alla modifica dell'art. 3 del D.L. n. 90/2014, ed in particolare la lettera b) del comma 1 dello stesso D.L. 4/2019 a mente del quale:
- i residui di cui all'art. 4 co. 3 D.L. n. 78/2015 di cui sopra si riferiscono al quinquennio precedente;
- *"Per il triennio 2023-2025, 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 quinquennio precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il turnover"*;

RICHIAMATA la Legge 19 giugno 2019, n. 56, rubricata con il titolo "Interventi per la concretezza delle azioni delle pubbliche amministrazioni e la prevenzione dell'assenteismo" con cui si è provveduto a introdurre elementi importanti di innovazione in merito alle misure e al procedimento di reclutamento del personale nella PA, in particolare si richiama l'art. 3:

- comma 2, che dispone che al fine di accrescere l'efficienza dell'organizzazione e dell'azione amministrativa, le amministrazioni predispongono il piano dei fabbisogni tenendo conto dell'esigenza di assicurare l'effettivo ricambio generazionale e la migliore organizzazione del lavoro, nonché, in via prioritaria, di reclutare figure professionali con elevate competenze in materia di:
 - a. digitalizzazione;
 - b. razionalizzazione e semplificazione dei processi e dei procedimenti amministrativi;
 - c. qualità dei servizi pubblici;
 - d. gestione dei fondi strutturali e della capacità di investimento;
 - e. contrattualistica pubblica;
 - f. controllo di gestione e attività ispettiva;
 - g. contabilità pubblica e gestione finanziaria.

Si precisa che sebbene detto comma sia riferito alle amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, alle agenzie e agli enti pubblici non economici, ivi compresi quelli di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n.165, per effetto del successivo art. 6, è una norma di diretta attuazione dell'articolo 97 della Costituzione e costituiscono principi generali dell'ordinamento e in tal senso gli enti locali adeguano i propri ordinamenti alle disposizioni della legge.

- comma 8 che dispone "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001."
- Comma 9, lettera b), numero 2), che apporta modifiche al comma 4 dell'art. 34 bis del D.Lgs. 165/2001 sostituendo le parole «decorsi due mesi» con le seguenti «decorsi quarantacinque giorni»
- Comma 9 lettera c), numero 1) che apporta modifiche al comma 1 dell'art. 39 del D.Lgs 165/2001 sostituendo le parole «Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono programmi di assunzioni per portatori di *handicap* ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68» sono sostituite dalle seguenti: «Le amministrazioni pubbliche promuovono o propongono, anche per profili professionali delle aree o categorie previste dai contratti collettivi di comparto per i quali non è previsto il solo requisito della scuola dell'obbligo e nel rispetto dei principi di cui all'articolo 35, comma 3, del presente decreto, programmi di assunzioni ai sensi dell'articolo 11 della legge 12 marzo 1999, n. 68, destinati ai soggetti titolari del diritto al collocamento obbligatorio previsto dagli articoli 3 e 18 della medesima legge n. 68 del 1999 e dall'articolo 1, comma 2, della legge 23 novembre 1998, n. 407»;

RICHIAMATE le precedenti Deliberazioni:

- n. 207 del 26/11/2020 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2020/2022
- n. 186 dell'11/10/2021 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2021/2023
- n. 182 del 24/10/2022 relativa alla Programmazione Triennale di Fabbisogno di Personale 2022/2024

PRESO ATTO della deliberazione di Giunta Municipale n. 26 del 13.02.2023 con la quale veniva rideterminata la dotazione organica del Comune di Capaci;

DATO ATTO che la spesa media del triennio 2011/2013, risulta essere pari ad € 3.449.320,12 che, come noto alla luce del D.lgs. n. 75/2017, corrisponde alla monetizzazione della superata concezione di dotazione organica, limite oltre il quale il Comune di Capaci non può assumere;

CONSIDERATO, altresì, che la spesa di personale impegnata dal Comune di Capaci nell'anno 2021 ammonta ad € 2.737.476,82 – e che, per l'effetto, viene rispettato il dirimente vincolo finanziario previsto dall'art. 1, comma 557- quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296, come introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito con modificazioni dalla Legge 11 agosto 2014, n. 114;

VERIFICATO che nell'anno 2020, presso questo Ente si è verificata un economia pari ad € 124.135,57 a seguito n. 6 cessazioni di personale a tempo indeterminato – n. 1 cat. "A4", n. 1 "B5", n. 2 cat. "B7" n. 1 cat. "C4" e n. 1 cat. "D5";

VERIFICATO che nell'anno 2022, presso questo Ente si è verificata un ulteriore economia di €. 55.702,95, per la mancata modifica dei contratti a tempo indeterminato part time per quindici dipendenti;

VERIFICATO che nell'anno 2023, presso questo Ente si verificheranno n. 4 cessazione di personale a tempo indeterminato, di cui un dipendente di categoria "B7", n. 1 di categoria "B7", n. 1 di categoria A4, e n. 1 unità lavorativa di categoria C1 part – time 24 ore deceduta a fine dicembre 2022, per un risparmio complessivo di €. 112.423,17 annui;

DATO ATTO che è possibile utilizzare i resti assunzionali dei cinque anni precedenti e che tale possibilità è consentita per il solo periodo 2020 – 2024, e che ammontano ad €. 292.261,69;

CONSIDERATO, altresì, che questa Amministrazione vuole procedere nel triennio, al fine di valorizzare le professionalità interne, ad attivare, nei limiti consentiti, procedure selettive per la progressione tra aree riservate al personale di ruolo, stabilizzare il dipendente di Cat. D1 a contratto a tempo determinato e di modificare contratti in essere per n. 41 dipendenti di Cat. A, B e C con contratto a tempo indeterminato da part time 24 h a part time 30, per una spesa complessiva nel 2023 di €. 211.542,20;

RITENUTO pertanto, per le suesposte motivazioni, di modificare in forma definitiva il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 ed il Piano assunzionale 2023;

VISTO il parere favorevole espresso dal Collegio dei Revisori dei Conti, giusto verbale n. ____ del _____, ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 con cui si attesta che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

PRESO ATTO:

- del T.U.E.L., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- del D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- del D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- della legge 12 novembre 2011, n. 183;
- del D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- del D.L. 24 giugno 2014, n.90 ed il successivo D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n° 190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- del D. Lgs 25/05/2017 n° 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- del C.C.N.L. 2019 – 2021;
- dell'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- dello Statuto Comunale;
- del Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo:

PROPONE

DI MODIFICARE il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2023/2025 (PTFP 2023), approvato con delibera di G.M. n. 36 del 24.02.2023, elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "B7", n. 1 cat. "B6", n. 1 cat. "A4", n. 1 C1 part – time 24h e dei resti assunzionali dei cinque anni precedenti non utilizzati), che risulta coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

ANNO 2023

MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 30 H:

- n. 1 posto, Cat. D – Istruttore Direttivo Amministrativo;
- n. 3 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;
- n. 3 posto, Cat. C – Agente di P.M.;
- n. 5 posto, Cat. C – Istruttore Amministrativo;
- n. 24 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;
- n. 5 posto, Cat. A – Operatore;

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 4

- n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore direttivo legale"- full time;
- n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore direttivo Tecnico"- part time 30 h;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore amministrativo" – part time 30 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore contabile" – part time 30 ore;

Stabilizzazione per n° 1 posto di Cat. "D" per titoli ed esami, a tempo indeterminato full-time Profilo professionale: n. 1 "farmacista" da effettuarsi comunque mediante procedura interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 20 D. lgs 75/2017;

ANNO 2024

MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 30 H:

- n. 9 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;

ANNO 2025

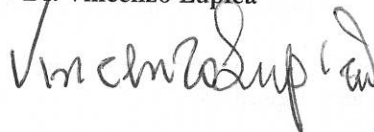
NUOVE ASSUNZIONI:

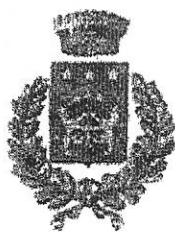
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 30 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 30 ore;

- ✓ **di dare atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente;
- ✓ **di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12 L.R. 44/1991.

Il Responsabile del Procedimento

Dr. Vincenzo Lupica





COMUNE DI CAPACI

Provincia di Palermo

Il Collegio dei Revisori

VERBALE N. 10/2023

Il giorno 28 del mese di marzo dell'anno 2023 alle ore 15,00, presso lo studio del Componente Dott. Pino Raia in Sciacca, a seguito di convocazione del Presidente, si è riunito il Collegio dei Revisori nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 49 del 22.06.2021 dichiarata immediatamente esecutiva.

Sono presenti:

Dott. Domenico Meli	Presidente
Dott. Giuseppe Barretta	Componente
Dott. Pino Raia	Componente

IL COLLEGIO

Il Collegio ha ricevuto a mezzo PEC del 24/03/2023 la proposta di deliberazione n. 16 per la Giunta municipale recante per oggetto: **Modifica del Piano assunzionale 2023 e del Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025.**

Il Collegio

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 ...";

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020¹) 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);

rilevato che i Responsabili di Area comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 7 del 23/01/2023 è stato adottato il piano delle azioni positive 2023/2025 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2023;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 9 del 15/02/2023 avente ad oggetto "Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2022/2024 e piano assunzionale 2023" unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa che qui di seguito si riportano:

RILEVATO che dalle citate deliberazioni, in merito ai parametri da considerare per quanto di interesse nel presente procedimento, emerge quanto segue:

Media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti nel triennio 2019/2021

	ANNO 2019	ANNO 2020	ANNO 2021	MEDIA
TITOLO 1	4.820.459,34	5.638.769,85	6.664.626,76	5.707.951,98
TITOLO 2	3.200.621,48	3.826.530,61	3.889.882,13	3.639.011,40
TITOLO 3	1.412.781,10	1.052.678,02	1.638.641,11	1.368.033,11
TOTALE	9.433.861,92	10.517.978,48	12.193.150,00	10.714.996,49

<i>Fondo Crediti di Dubbia esigibilità stanziato nel Bilancio di previsione 2021</i>	2.721.417,40
<i>Media delle entrate correnti nel triennio 2019/2021 al netto FCDE</i>	7.993.579,09
<i>Spesa complessiva per il personale al netto dell'IRAP nel rendiconto anno 2021</i>	2.572.125,37

Rapporto tra Spesa per tutto il personale (2021): € 2.572.125,37 = 32,17%
Media entrate correnti (2019/2021): € 7.993.579,09

ACCERTATO che dal prospetto sopra esposto si evince che la percentuale è del 32,17% per cui il Comune di Capaci rientra nella ipotesi di cui alla tabella 3) prevista dall'art. 6 del DM del 17 marzo 2020 a cui corrisponde un tasso soglia del 31%;

EVIDENZIATO pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra tra gli enti virtuosi ma ai sensi dell'articolo 6 comma 1 del citato D.P.C.M., può adottare 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%, dando atto (comma 2) che a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'Art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica pari al 31%, applicano un turnover pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;

ACCERTATO che:

- il programma delle assunzioni previsto dalla nuova proposta di fabbisogno di personale comporta per il periodo 2023-2025 comporta una spesa complessiva nel triennio di € 283.937,74;
- nell'anno 2023 cesseranno dal servizio dal servizio n. 1 unità lavorativa di categoria B7, n. 1 unità lavorativa di categoria B6, n. 1 categoria A4 e n. 1 unità lavorativa di categoria C1 part - time 24 ore deceduta a fine dicembre 2022, con un risparmio annuo di € 112.423,17 e un ulteriore economia maturata nell'ultimo quinquennio per mancato utilizzo di €. 179.838,52, per un importo complessivo di €. 292.261,69, che potrà essere utilizzata per la modifica dei contratti dipendenti a tempo indeterminato part time, per alcune progressioni verticali come da nuovo contratto CCNL 2019 - 2021 e per la stabilizzazione per n° 1 posto di Cat. "D";
- nell'anno 2024 cesseranno dal servizio due unità lavorative di categoria C4 con un risparmio annuo di € 69.889,91;
- nell'anno 2025 cesseranno dal servizio due unità lavorative di cui una categoria D4 e una categoria C4 con un risparmio annuo di € 76.449,71;

PER QUANTO in precedenza esposto il piano di rientro al tasso soglia del 31% previsto da DM 17 marzo 2020 avverrà entro la fine del 2023 e verrà mantenuto fino al 2025 come presuntivamente previsto dal prospetto che segue:

	ANNO 2023	ANNO 2024	ANNO 2025
Spese del Personale	2.917.000,00	2.917.000,00	2.917.000,00
Media entrate correnti al netto del FCDE	9.567.101,70	9.567.101,70	9.567.101,70
Rapporto %	30,49	30,49	30,49

- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è rispettato il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018);
- è rispettato quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il "divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali,

continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;

▪ rilevato che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta come riepilogato nella sottostante tabella:

	spesa media rendiconti 2011/2013	Rendiconto 2021
Spesa reddito da lavoro dipendente 101	3.431.049,01	2.572.125,37
IRAP	206.783,69	165.351,45
Totale spese di personale	3.637.832,70	2.737.476,82
Spese escluse	188.602,88	152.000,97
Spese soggette al limite comma 557 quater della L. 296/2006	3.449.229,82	2.585.475,85

preso atto

▪ che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 12.000,00 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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;

rilevato che:

- il Comune di Capaci si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 11.595;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 32,17%, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27,00%;

rilevato, altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che secondo le disposizioni di cui alla tabella 3 del più volte citato DM, il Comune di Capaci ha un incidenza tra spesa di personale ed entrate correnti più elevata rispetto ai valori soglia stabiliti in tabella 3 ed è tenuto ad adottare un percorso virtuoso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere al massimo nell'anno 2025, verso il valore soglia del 31,00% ed in questo caso può operare ad un turn over inferiore al 100%;

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- non sono previste assunzioni a tempo determinato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RAMMENTA

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;

accerta

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

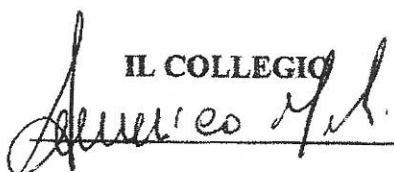
- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*
- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*

esprime

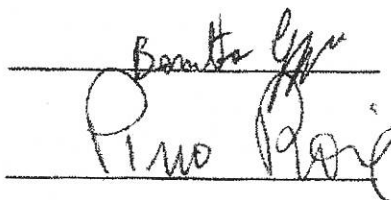
parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 16 del 24.03.2023, avente ad oggetto "Modifica del piano assunzionale 2023 e del piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025" e con la prescrizione di adottare un percorso virtuoso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere al massimo nell'anno 2025, verso il valore soglia del 31,00%.

Di quanto sopra viene redatto il presente verbale che, chiuso alle 16,00, viene sottoscritto come segue e trasmesso in copia al Sig. Sindaco, al Sig. Presidente del Consiglio comunale, al Sig. Segretario Generale ed al Servizio finanziario per gli adempimenti di propria competenza.

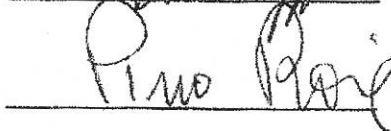
Il Presidente Dr. Domenico Meli

IL COLLEGIO


Il Componente Dott. Giuseppe Barretta



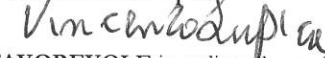
Il Componente Dott. Pino Raia



Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità tecnica.
Capaci, lì 24/03/2023

Il Responsabile dell'Area II

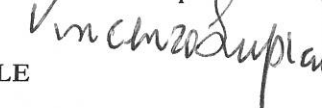
Dr. Vincenzo Lupica



Vista la superiore proposta del responsabile del procedimento si esprime parere **FAVOREVOLE** in ordine alla regolarità contabile.
Capaci, lì 24/03/2023

Il Responsabile dell'Area II

Dr. Vincenzo Lupica



LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta di deliberazione corredata dai pareri resi favorevoli dai Responsabili di Area e dal Collegio dei Revisori dei Conti;

Con la seguente votazione UNANIME espressa per alzata di mano oppure mediante schede segrete

DELIBERA

DI MODIFICARE il Piano triennale del Fabbisogno del personale Programmazione 2023/2025 (PTFP 2023), approvato con delibera di G.M. n. 36 del 24.02.2023, elaborato anche sulla base delle cessazioni (n. 1 cat. "B7", n. 1 cat. "B6", n. 1 cat. "A4", n. 1 C1 part – time 24h e dei resti assunzionali dei cinque anni precedenti non utilizzati), che risulta coerente con gli atti e i documenti di più complessiva programmazione dell'Ente, come segue:

ANNO 2023

MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 30 H:

- n. 1 posto, Cat. D – Istruttore Direttivo Amministrativo;
- n. 3 posto, Cat. C – Istruttore Tecnico;
- n. 3 posto, Cat. C – Agente di P.M.;
- n. 5 posto, Cat. C – Istruttore Amministrativo;
- n. 24 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;
- n. 5 posto, Cat. A – Operatore;

PROGRESSIONI VERTICALI: n. 4

- n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore direttivo legale" - full time;
- n. 1 posto, Cat. D, profilo "Istruttore direttivo Tecnico" - part time 30 h;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore amministrativo" – part time 30 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore contabile" – part time 30 ore;

Stabilizzazione per n° 1 posto di Cat. "D" per titoli ed esami, a tempo indeterminato full-time Profilo professionale: n. 1 "farmacista" da effettuarsi comunque mediante procedura interamente riservata all'interno così come disciplinato dall'art. 20 D. lgs 75/2017;

ANNO 2024

MODIFICA CONTRATTI A TEMPO INDETERMINATO PART TIME DA 24 H A 30 H:

- n. 9 posto, Cat. B – Esecutore Amministrativo;

ANNO 2025

NUOVE ASSUNZIONI:

- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Istruttore Tecnico Geometra" – part – time 30 ore;
- n. 1 posto, Cat. C, profilo "Agente di Polizia Municipale." – part – time 30 ore;

✓ **di dare atto** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente
e con successiva votazione

DELIBERA

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 L.R. 44/1991.

L'ASSESSORE ANZIANO

[Signature]

IL SINDACO

[Signature]

IL SEGRETARIO GENERALE

[Signature]

Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

Dal Municipio _____

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Arianna Napoli)

REFERTO DI PUBBLICAZIONE

N. Reg. pubbl. _____

Certifico io sottoscritto Segretario Generale su conforme dichiarazione del Responsabile Albo Pretorio, che copia del presente verbale viene pubblicato il giorno _____ all'Albo Pretorio ove rimarrà esposta per 15 giorni consecutivi.

Il Responsabile Albo Pretorio

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Arianna Napoli)

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

- CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 31/03/2023 in quanto

decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione;

Dichiarata Immediatamente Esecutiva;

Dal Municipio 31/03/2023

IL SEGRETARIO GENERALE

(Dott.ssa Arianna Napoli)

[Signature]