



COMUNE DI SORTINO
(LIBERO CONSORZIO DI SIRACUSA)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 45 DEL 22-03-2024 OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026).

L'anno duemilaventiquattro il giorno VENTIDUE del mese di MARZO alle ore 11:40 nella Sala delle Adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Dott. Vincenzo Parlato nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg:

COMPOSIZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE		PRESENTI	ASSENTI
1) DOTT. VINCENZO PARLATO	SINDACO	X	
2) DOTT. VINCENZO BASTANTE	VICE SINDACO	X (DA RETORNO)	
3) SIG. BONGIOVANNI SEBASTIANO	ASSESSORE	X (DA RETORNO)	
4) SIG. MAGNANO ORAZIO	ASSESSORE	X	
5) SIG. MURE' SOFIO	ASSESSORE	X (DA RETORNO)	
6) SIG.RA CARMELA TUCCITTO	ASSESSORE	X	
TOTALE		6	✓

Con la partecipazione del Segretario Comunale Dott. Antonino Bartolotta

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

LA GIUNTA COMUNALE

Premesso che sulla presente deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere:

il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica:

FAVOREVOLE

CONTRARIO PER LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____

NON NECESSARIO IN QUANTO ATTO DI MERO INDIRIZZO.

IL RESPONSABILE
DEL SETTORE CONTABILE
Dott. Vito Dipietro
F.to IL RESPONSABILE

DATA 19/02/2024

il responsabile di ragioneria, per quanto concerne la responsabilità contabile e/o la copertura finanziaria ai sensi dell'Art.55 L.R.n.44/91:

FAVOREVOLE

CONTRARIO CON LE SEGUENTI MOTIVAZIONI: _____

NON NECESSARIO IN QUANTO DALL'ATTO NON SCATURISCE IMPEGNO DI SPESA.

DATA 19/02/2024

F.to IL RESPONSABILE
DEL SETTORE CONTABILE
Dott. Vito Dipietro

APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2024-2026, PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI E RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA (SEZIONE 3 "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO" - SOTTOSEZIONE 3.3 "PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE" DEL REDIGENDO PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) 2024-2026)

PREMESSO che:

- **l'art. 39, comma 1, della Legge 27/12/1997, n. 449, testualmente recita:**

"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.";

- **i commi 1 e 5 dell'art. 89 del D.Lgs. 267/2000 recante "Fonti", i quali recitano:**

- **comma 1:** *"Gli enti locali disciplinano con appositi regolamenti, in conformità con lo statuto, l'ordinamento generale degli uffici e dei servizi, in base a criteri di autonomia, funzionalità ed economicità di gestione e secondo principi di professionalità e responsabilità.";*

- **comma 5:** *"Gli enti locali, nel rispetto dei principi fissati dal presente testo unico, provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti. Restano salve le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari.";*

- **l'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000 recante "Assunzioni" che così dispone:**

"1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.

2. 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 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.";

- **l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448, il quale attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione di spesa;**

- **l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. il quale prevede che:**

"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:

a) 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;

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. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, stabilisce che gli enti locali sono chiamati ad adeguarsi ai principi generali contenuti nella disposizione che limita la possibilità di ricorrere alle diverse forme di lavoro flessibile nel limite, per gli enti in regola con gli obblighi di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e seguenti della L. n. 296/2006, della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009, ovvero, nel caso non fossero intervenute assunzioni a tale titolo nell'anno 2009, con riferimento alla media della spesa sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009;

- la Legge n. 114/2014, di conversione del decreto legge n. 90/2014 recante "Semplificazione e flessibilità nel turn over", che introduce il comma 557-*quater* della legge n. 296/2006, secondo cui "...ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione." (spesa media 2011-2013 per gli enti che nell'anno 2015 erano assoggettati al patto di stabilità);

- l'art. 3, comma 10-*bis*, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni dalla L. n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

EVIDENZIATO che il tetto limite introdotto dal comma 557-*quater* della legge n. 296/2006 per il Comune di Sortino, inclusa la spesa per la categoria protetta, è pari ad € 2.895.047,42, come asseverato dall'Organo di Revisione;

RICHIAMATI:

- gli artt. 6 e 35 del d.lgs. 30/03/2001, n. 165, come modificati dal D. Lgs. 25 maggio 2017 n. 75, secondo cui le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale del fabbisogno del personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività della performance, curando l'ottimale distribuzione delle risorse umane e indicando le rispettive risorse finanziarie quantificate sulla base della spesa del personale in servizio e di quelle connesse alla facoltà assunzionale prevista dalla legislazione vigente;
- la legge finanziaria 27/12/2006, n. 296, che al comma 557 e successive modifiche e integrazioni, impone agli Enti Locali soggetti al patto di stabilità la riduzione costante e progressiva, di anno in anno, della spesa del personale al lordo degli oneri riflessi e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, ponendo come limite massimo il valore medio del triennio 2011-2013 (art. 557-*quater* introdotto dall'art. 3 della legge 114/2014);
- il D.Lgs. n. 75/2017 recante "Modifiche all'articolo 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165", le cui nuove formulazioni dell'art. 6, commi 1, 2, 3 e 6, testualmente recitano:

Art. 6, commi 1, 2, 3 e 6:

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

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

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

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

VISTE:

- o le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, che impongono a tutte le PA, compresi gli enti locali, una programmazione del fabbisogno del personale tale da superare l'attuale formulazione della dotazione organica, ed in particolare:
 - a) "Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente" (art. 6, comma 2, D.Lgs. n. 165/2001);
 - b) "In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente" (art. 6, comma 3);
 - c) "Nel PTFP la dotazione organica va espressa, quindi, in termini finanziari. Partendo dall'ultima dotazione organica adottata, si ricostruisce il corrispondente valore di spesa potenziale riconducendo la sua articolazione, secondo l'ordinamento professionale dell'amministrazione, in oneri finanziari teorici di ciascun posto in essa previsto, oneri corrispondenti al trattamento economico fondamentale della qualifica, categoria o area di riferimento in relazione alle fasce o posizioni economiche. Resta fermo che, in concreto, la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà di assunzioni consentite, comprese quelle previste dalle leggi speciali e dall'articolo 20, comma 3, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore alla spesa potenziale massima, espressione dell'ultima dotazione organica adottata e, per le amministrazioni, quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge" (precisazione del decreto 8 maggio 2018);
- o la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 della Sezione regionale di controllo per la Puglia della Corte dei Conti, con la quale ha precisato 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 e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D. Lgs. 75/2017, dove si afferma che "la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile e che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente", considerando quale valore di riferimento la spesa media del triennio 2011-2013 per gli enti assoggettati al patto di stabilità, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali (Sez. Autonomie deliberazione 27/2015);

CONSIDERATO che l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile;

VISTA la Deliberazione della Sezione Regionale di Controllo per la Lombardia della Corte dei Conti n. 134/2020/PAR con la quale, alla luce dell'introduzione dell'articolo 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla L. n. 58/2019, ed in discontinuità con le deliberazioni precedenti all'anzidetta novella normativa, la Sezione si è pronunciata come segue:

"La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68."

RILEVATO che, dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2 delle citate "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'art. 1, cc. 557 e ss. della L. n. 296/2006, come sopra quantificato per l'Ente in € 2.895.047,42, e che per il monitoraggio del rispetto di tale limite, al fine di salvaguardare gli equilibri di bilancio ed il

contenimento delle spese in termini di finanza pubblica, occorre effettuare una costante e puntuale verifica della spesa per il personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali; **RILEVATO**, altresì, dalle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", che il piano triennale del fabbisogno:

- deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa;
- è alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- è strumento imprescindibile di un apparato amministrativo chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;
- è la scelta giusta delle professioni e delle relative competenze professionali che servono alle amministrazioni pubbliche per ottimizzare l'impegno delle risorse pubbliche disponibili e per meglio perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa e di erogazione di migliori servizi alla collettività;
- è fondamentale per definire i fabbisogni prioritari o emergenti in relazione alle politiche di governo individuando le vere professionalità infungibili, non fondandole esclusivamente su logiche di sostituzione, ma su una maggiore inclinazione e sensibilità verso le nuove professioni e relative competenze professionali necessarie per rendere più efficiente e al passo con i tempi l'organizzazione del lavoro e le modalità anche di offerta dei servizi al cittadino attraverso, per esempio, le nuove tecnologie;
- è un processo di indirizzo organizzativo volto a programmare e definire il proprio bisogno di risorse umane, in correlazione con i risultati da raggiungere in termini di servizi da erogare, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, che deve essere proceduto da una valutazione delle professionalità presenti e di quelle mancati, contemplando, all'occorrenza, ipotesi di conversione professionale;

EVIDENZIATO, dunque, che sulla base delle nuove regole dettate dalla riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego introdotte dal D.Lgs. n. 75/2017, l'organizzazione degli uffici deve:

- a) dare applicazione ai vincoli di cui all'articolo 1 del D.Lgs. n. 165/2001 (accrescere l'efficienza delle PA; razionalizzarne i costi; realizzare la migliore utilizzazione del personale pubblico garantendo nel contempo pari opportunità, tutela rispetto a forme di discriminazione ed assicurando la formazione e lo sviluppo professionale);
- b) essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- c) essere contenuta nei documenti previsti dall'ordinamento dell'ente;
- d) ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili per il perseguimento degli obiettivi di *performance* organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi erogati;
- e) garantire l'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- f) essere coerente con la pianificazione pluriennale delle attività e della *performance*;
- g) essere coerente con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica;
- h) dare corso all'individuazione delle risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano;
- i) tenere conto delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali dell'ente;
- j) essere preceduta dalla informazione ai soggetti sindacali;

RILEVATO che la programmazione delle assunzioni e la conseguente possibilità di assumere a tempo indeterminato degli enti locali soggetti al patto di stabilità (ora pareggio di bilancio) è subordinata ai seguenti vincoli/condizioni preliminari:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- aver rispettato il dettame legislativo relativo al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'ente deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;

- l'ente deve avere adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di Pari Opportunità ai sensi dell'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006;
- deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e, successivamente, deve essere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, c. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
- approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto di gestione, ed invio dei dati relativi a questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n. 113/2016 convertito dalla L. n. 160/2016) (il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni);

RICHIAMATO l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, che testualmente recita:

"2. 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

CONSIDERATO che in data 17 Marzo 2020 è stato emanato il decreto attuativo delle disposizioni contenute al comma 2, dell'articolo 33, del D.L. n. 34/2019, come sopra richiamate, avente ad oggetto "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni." (GU Serie Generale n. 108 del 27/04/2020), finalizzato ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, e ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia (art. 1, comma 1, del decreto attuativo);

VISTA la Circolare del 08/06/2020 Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

DATO ATTO che il citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020 definisce in particolare:

- a) le fasce demografiche (art. 3);
- b) i "valori soglia di massima spesa del personale" per ciascuna fascia demografica (art. 4, c. 1, Tab. 1);
- c) i "valori soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" per ciascuna fascia demografica (art. 6, comma 1, Tab. 3), oltre i quali i Comuni devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento;

EVIDENZIATO che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, ai sensi del citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020, il Comune di Sortino:

- a) rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 3);
- b) il "valore soglia di massima spesa del personale" è pari al 26,90% (art. 4, c. 1, Tab. 1);
- c) il "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" è pari al 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);

VISTA la D.G.M. n. 100 del 08/11/2023 con la quale è stato approvato, in ultimo, il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 dando atto che il rapporto tra la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (e.f. 2022) e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto del FCDE di parte corrente da bilancio di previsione ultima annualità del triennio (2022) è pari al 25,77%, quindi risulta essere inferiore al "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" del 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3) e, soprattutto, rientra nel "valore soglia di massima spesa del personale" previsto dall'art. 4, c. 1, Tab. 1, che è pari al 26,90%;

EVIDENZIATO che il Rendiconto di gestione dell'e.f. 2022 approvato con D.C.C. n. 49 del 11/10/2023 risulta essere l'ultimo approvato;

DATO ATTO che, come previsto dal decreto attuativo e dalla Circolare Interministeriale del 08/06/2020, l'Ente:

- fermo restando quanto previsto dall'art. 5, può incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2022) per 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 rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia (art. 4, c. 2);
- fino al 31 dicembre 2024 può incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale del 26,00% per l'anno 2024 (art. 5, c. 1);

VISTA la deliberazione n. 162/2022/PAR, della Sezione regionale di controllo della Corte dei conti del Veneto, che, fornendo importanti chiarimenti in merito alla corretta interpretazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 (convertito dalla L. n. 58/2019) e del relativo D.M. di attuazione del 17 marzo 2020, ha affermato che "...le disposizioni di cui all'art. 33 hanno innovato la disciplina concernente le facoltà assunzionali di regioni ed enti locali, determinando il superamento delle regole basate sul principio del turn over e introducendo conseguentemente un sistema maggiormente flessibile, incentrato sul rispetto della sostenibilità finanziaria della spesa di personale";

VISTO, l'**Allegato 1** alla presente deliberazione denominato "SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO - Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2024)", che ne forma parte integrante e sostanziale, dal quale si evince che il Comune di Sortino può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, pari ad € 2.132.580,00 (dato asseverato dall'Organo di Revisione in occasione della redazione della Relazione alla proposta di deliberazione consiliare del Rendiconto 2018 approvato con D.C.C. n. 35 del 24/07/2019), di 554.470,80 (= "spesa del personale 2018 * 26,00%");

CONSIDERATO che, al fine di dimostrare la sostenibilità finanziaria della spesa di personale, bisogna comunque tenero conto dei pensionamenti verificatisi e di quelli previsti;

DATO ATTO che, per quanto concerne i più recenti pensionamenti:

- nell'anno 2022 vi sono stati n. 4 pensionamenti, di cui: 1 Cat. C + 1 Cat. B + 2 Cat. A per un risparmio di € 105.664,00, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- nell'anno 2023 vi sono stati n. 5 pensionamenti, di cui: 2 Cat. C + 1 Cat. B + 2 Cat. A per un risparmio di € 135.022,86, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

VISTA la nota prot. n. 1885 del 08/02/2024, che si allega alla presente per formarne parte integrante e sostanziale come **Allegato 2**, con la quale la Responsabile del procedimento dell'Ufficio Personale ha comunicato che nel triennio 2024-2026 vi sono già stati e sono previsti (a legislazione vigente) n. 9 pensionamenti, di cui:

- n. 6 nell'anno 2024, di cui: n. 1 Cat. C + n. 2 Cat. B + 3 Cat. A per un risparmio complessivo di € 156.877,73, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- n. 2 nell'anno 2025, di cui: n. 1 Cat. C + n. 1 Cat. A per un risparmio complessivo di € 54.450,27, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- n. 1 Cat. A nell'anno 2026 per un risparmio di € 25.091,41, inclusi i Contributi ed al netto dell'IRAP ai sensi dell'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

pertanto, nel triennio 2024-2026 si prevede un risparmio complessivo di € 236.419,41;

EVIDENZIATO, altresì, che l'Ente, in ottemperanza alla normativa vigente ed in seguito ai numerosi pensionamenti, ha avuto un'elevata riduzione del costo del personale in servizio, come dimostrato dal fatto che:

- il rapporto tra la spesa del personale nei precedenti anni era pari stabilmente al 35,47% (*giuste Deliberazioni Giuntali n. 100 del 30/07/2021 e n. 86 del 20/07/2022*);
- il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2019-2021, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2021), è pari al 33,73%;
- il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2020-2022, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2022), è pari al 25,77%;

RICHIAMATO l'art. 20 del D.Lgs. n. 75 del 25/05/2017 e ss.mm.ii. recante *"Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni"*, che ha introdotto per le pubbliche amministrazioni un piano di stabilizzazioni per la trasformazione del rapporto di lavoro a tempo indeterminato dei lavoratori in possesso dei requisiti prescritti;

EVIDENZIATO che, come dettato dall'art. 20, comma 7, del D.Lgs. 75/2017, non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione di cui all'articolo 14 del decreto legislativo n. 165 del 2001 o degli organi politici delle regioni, secondo i rispettivi ordinamenti, né quello prestato in virtù di contratti di cui agli articoli 90 e 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

CONSIDERATO che l'Amministrazione intende porre in essere le procedure di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 operando una ricognizione del personale potenzialmente interessato e delle esigenze di professionalità da reclutare attraverso tali procedure, al fine di poter definire anche in modo coerente, nel presente piano dei fabbisogni, le professionalità da reclutare sia in relazione al reclutamento ordinario rivolto all'esterno sia di quello speciale dedicato al superamento del precariato ed alla valorizzazione delle esperienze lavorative;

VISTO il D.L. 22 aprile 2023, n. 44, coordinato con la legge di conversione 21 giugno 2023, n. 74, che all'art. 3 *"Disposizioni in materia di rafforzamento della capacità amministrativa degli enti territoriali"*, al comma 5 testualmente prevede:

"5. Le regioni, le province, i comuni e le città metropolitane, fino al 31 dicembre 2026, possono procedere, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, previo colloquio selettivo e all'esito della valutazione positiva dell'attività lavorativa svolta, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale, che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione, che sia stato assunto a tempo determinato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e che sia in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, ((lettere a) e b),) del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75. Le assunzioni di personale di cui al presente comma sono effettuate a valere sulle facoltà assunzionali di ciascuna amministrazione disponibili a legislazione vigente all'atto della stabilizzazione.";

CONSIDERATO che con la "Legge di bilancio per il 2021" (art. 1, commi 791-792, legge n. 178/2020), la dotazione del Fondo di solidarietà comunale è stata incrementata al fine di destinare risorse aggiuntive al finanziamento dei servizi sociali comunali e al potenziamento degli asili nido comunali, con particolare attenzione ai comuni nei quali i predetti servizi denotano maggiori carenze; tali risorse, integrate dalla legge di bilancio per il 2022 (commi 563 e 172, legge n. 234/2021), sono ripartite tra i comuni sulla base di criteri perequativi espressamente indicati dalla norma (alle lettere d-quinquies), d-sexies) e d-septies) del comma 449, della L. n. 232/2016);

VISTA la nota metodologica SOSE-U-Prot. n. 0000629 del 17/05/2023 pubblicata nel sito del Ministero dell'Interno che, descrivendo la metodologia per il riparto delle risorse e per la determinazione degli obiettivi di servizio per lo sviluppo dei servizi sociali dei Comuni della Regione siciliana e della Regione Sardegna (art. 1, comma 449, lettera d-quinquies, legge n. 232/2016) e le relative regole di monitoraggio e di rendicontazione, che prevede che le risorse di cui all' art. 1, comma 792, legge n. 178/2020 devono essere destinate al potenziamento dei Servizi Sociali e può essere speso, a discrezione dell'Amministrazione Comunale, per le seguenti finalità:

- assunzione di assistenti sociali a tempo indeterminato qualora l'incidenza del numero di assistenti per il Comune e/o l'ATS o altra forma associativa di appartenenza sia inferiore a 1:6.500 abitanti;
- assunzione di altre figure professionali specialistiche necessarie per lo svolgimento del servizio;
- incremento del numero di utenti serviti;

- significativo miglioramento dei servizi sociali comunali in relazione ad un paniere di possibili interventi definiti in uno specifico paragrafo nelle istruzioni di compilazione delle schede di monitoraggio e di rendicontazione;
- trasferimento delle risorse aggiuntive all'ATS o ad altra forma associativa delegata alla gestione di servizi sociali.

EVIDENZIATO che è obiettivo primario dell'Amministrazione Comunale procedere con il potenziamento dei Servizi Sociali ed alla valorizzazione del personale in servizio presso l'Ente;

RILEVATO che l'Ente, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nonché utilizzare personale già in possesso di esperienza lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, intende provvedere alla copertura a tempo indeterminato di posti vacanti della dotazione organica mediante lo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria esterna);

ATTESO che l'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente deve necessariamente rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'amministrazione intende realizzare;

VALUTATE le esigenze emerse relative al fabbisogno di personale necessario per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, con particolare riferimento alla programmazione relativa all'anno 2024-2026, anche alla luce della necessità di sopperire ai vuoti di organico sopravvenuti all'ingente numero di dipendenti collocati in quiescenza;

SENTITA l'Amministrazione Comunale, la quale ha evidenziato la necessità di provvedere, in seguito ai numerosi pensionamenti avvenuti e previsti, oltre che per ottemperare a quanto previsto dalla L. n. 68/1999, con le assunzioni previste nell'**Allegato 3** alla presente deliberazione denominato "PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024", che ne forma parte integrante e sostanziale, il quale prevede un utilizzo della capacità assunzionale di € 391.824,07, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP, come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

DATO ATTO che il PTFP deve indicare, oltre alle assunzioni a tempo indeterminato, l'eventuale ricorso a tipologie di lavoro flessibile, nel rispetto della disciplina di cui agli artt. 7 e 36 del D.Lgs. n. 165/2001 e delle limitazioni di spesa previste dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 e dall'art. 14 del D.L. n. 66/2014;

VISTO l'Allegato 4 alla presente deliberazione denominato "DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA", che ne forma parte integrante e sostanziale, con la quale si procede alla revisione della dotazione organica alla luce sia dei pensionamenti (già verificatisi e previsti), che delle assunzioni previste, dal quale si evince:

- a) che al 31/12/2023 la consistenza della dotazione organica era pari a n. 78 posti, di cui: n. 68 occupati a tempo pieno ed indeterminato e n. 10 vacanti (*di cui n. 4,17 - parametrati all'orario di lavoro settimanale - erano occupati da personale a tempo determinato*); la spesa potenziale massima di detta dotazione organica e per i n. 78 posti era pari ad € 2.244.214,18, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- b) che la dotazione organica complessiva potenziale al 31/12/2024 è pari a n. 77,72 posti (*al netto dei n. 6 pensionamenti già avuti e previsti per l'anno 2024 a legislazione vigente, inclusi n. 62 posti occupati dal personale a tempo pieno ed indeterminato, inclusi n. 12,72 posti vacanti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato - parametrati all'orario di lavoro settimanale, inclusi n. 2 posti a pieno e determinato e n. 1 posto vacante*), per una spesa potenziale complessiva massima della stessa pari ad € 2.242.384,58, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

DATO ATTO che, a seguito della ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del decreto legislativo n. 165/2011, così come modificato dall'art. 16 della Legge n. 183/2011, l'Ente non presenta condizioni di eccedenza di personale e non deve avviare le procedure per il collocamento in disponibilità, ovvero per la dichiarazione di esubero di personale per l'anno 2024 (*giusta Delibera di G.M. n 7 del 31/01/2024*), bensì vi è la necessità di provvedere a diverse assunzioni in tutti i Settori in conseguenza dei numerosi pensionamenti già verificatisi e di quelli previsti);

Precisato che ogni eventuale assunzione è subordinata alla verifica del rispetto e della permanenza di tutti i vincoli e di tutti presupposti di legge esistenti al momento dell'assunzione medesima;

Considerata la possibilità e la necessità di modificare il presente piano triennale del fabbisogno del personale qualora si dovessero verificare variazioni di normative ed emanazioni di circolari in merito;

ATTESO che il vigente quadro normativo, con particolare riferimento al D.Lgs. n. 267/2000 e al D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale la competenza in merito alla deliberazione del presente atto;

ACQUISITO il parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica e contabile del presente atto espresso dal Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria, ai sensi dell'art. 49, del D.Lgs. n. 267/2000, il quale certifica che la presente programmazione del fabbisogno di personale è compatibile con le disponibilità di bilancio dell'Ente e troverà copertura finanziaria nel redigendo bilancio di previsione 2024-2026;

RICHIESTO il preventivo parere dell'Organo di Revisione Contabile, ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448;

VISTI:

- ✓ il D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- ✓ il D.Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
- ✓ il D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010;
- ✓ il D.L. n. 101/2013 convertito con modificazioni dalla L. n. 125/2013;
- ✓ il D.Lgs. n. 75/2017 e le circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;
- ✓ il vigente Regolamento per il funzionamento degli Uffici e dei Servizi;
- ✓ l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 58/2019, ed il decreto attuativo del 17 Marzo 2020 recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";
- ✓ la Circolare del 13/05/2020 del Dipartimento della Funzione Pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni;
- ✓ la Circolare del 08/06/2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, in attuazione dell'art. 33, comma 2, del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- ✓ lo Statuto Comunale;
- ✓ il Rendiconto di gestione 2022 approvato con D.C.C. n. 49 del 11/10/2023;

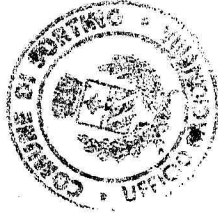
PROPONE CHE LA GIUNTA DELIBERI

- **DI DARE ATTO** che, come riportato nell'**Allegato 1** alla presente deliberazione denominato "SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO – Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2024)", che ne forma parte integrante e sostanziale, il rapporto tra la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (2022) e la media delle entrate correnti del triennio 2020-2022 al netto del FCDE di parte corrente da bilancio di previsione ultima annualità del triennio (2022) è pari al 25,77%, quindi risulta essere inferiore al "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" del 30,90% (art. 6, comma 1, Tab. 3) e, soprattutto, rientra nel "valori soglia di massima spesa del personale" previsto dall'art. 4, comma 1, Tab. 1, che è pari al 26,90%;
- **DI DARE ATTO**, pertanto, che rientrando nella suddetta fattispecie, l'Ente può incrementare per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, pari ad € 2.132.580,00 (dato asseverato dall'Organo di Revisione in occasione della redazione della Relazione alla proposta di deliberazione consiliare del Rendiconto 2018 approvato con D.C.C. n. 35 del 24/07/2019), di 554.470,80 (= "spesa del personale 2018 * 26,00%");
- **DI APPROVARE** il presente PTFP 2024-2026 e l'**Allegato 3** alla presente deliberazione denominato "PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024", che ne forma parte integrante e sostanziale, il quale prevede un utilizzo della capacità assunzionale di € 391.824,07, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP, come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- **DI APPROVARE** la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente effettuata secondo le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA" del 27/07/2018 (pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173) emanate dal Ministero della Pubblica Amministrazione del 8 maggio 2018, in attuazione delle disposizioni contenute nel decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, come riportato nell'**Allegato 4** alla presente deliberazione denominato "DOTAZIONE ORGANICA E

SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA", che ne forma parte integrante e sostanziale, con la quale si procede alla revisione della dotazione organica alla luce sia dei pensionamenti (già verificatisi e previsti), che delle assunzioni previste, dal quale si evince:

- a) che al 31/12/2023 la consistenza della dotazione organica era pari a n. 78 posti, di cui: n. 68 occupati a tempo pieno ed indeterminato e n. 10 vacanti (di cui n. 4,17 – parametrati all'orario di lavoro settimanale – erano occupati da personale a tempo determinato); la spesa potenziale massima di detta dotazione organica e per i n. 78 posti era pari ad € 2.244.214,18, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
 - b) che la dotazione organica complessiva potenziale al 31/12/2024 è pari a n. 77,72 posti (al netto dei n. 6 pensionamenti già avuti e previsti per l'anno 2024 a legislazione vigente, inclusi n. 62 posti occupati dal personale a tempo pieno ed indeterminato, inclusi n. 12,72 posti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato – parametrati all'orario di lavoro settimanale, inclusi n. 2 posti a pieno e determinato e n. 1 posto vacante), per una spesa potenziale complessiva massima della stessa pari ad € 2.242.384,58, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;
- **DI DARE ATTO** che l'Ente, in ottemperanza alla normativa vigente ed in seguito ai numerosi pensionamenti, ha avuto un'elevata riduzione del costo del personale in servizio, in quanto:
 - il rapporto tra la spesa del personale nei precedenti anni era pari stabilmente al 35,47% (giuste Deliberazioni Giuntali n. 100 del 30/07/2021 e n. 86 del 20/07/2022);
 - il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2019-2021, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2021), è pari al 33,73%
 - il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2020-2022, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2022), è pari al 25,77%;
 - **DI DARE ATTO**, inoltre, che le assunzioni programmate tengono conto e rispettano i criteri ed i limiti alle assunzioni previsti dalla normativa vigente richiamata in narrativa e che la spesa complessiva del personale prevista per l'anno 2024 è contenuta entro il limite di spesa previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della L. n. 296/2006;
 - **DI DARE ATTO** che sulla base sia del numero di personale attualmente assunto, che delle nuove assunzioni previste, l'ente rispetta il vincolo delle assunzioni delle categorie protette entro la c.d. "quota d'obbligo" di cui alla L. n. 68/1999;
 - **DI RISERVARSI**, ai sensi del comma 2 dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, la possibilità di procedere ad eventuali assunzioni a tempo determinato, ovvero di avvalersi di forme di lavoro flessibile, per motivate esigenze di carattere temporaneo o eccezionale, dando atto che le stesse verranno effettuate solo in funzione del verificarsi di situazioni aventi carattere di eccezionalità o di specificità riferentisi a servizi essenziali non interrompibili o non gestibili senza il rispetto di predefiniti standard qualitativi e funzionali;
 - **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare ed adeguare, in qualsiasi momento, la dotazione organica, il Piano del fabbisogno del personale 2024-2026 ed il Piano delle assunzioni, qualora si dovessero verificare esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento, relativamente al triennio in considerazione;
 - **DI DEMANDARE** ai Responsabili delle Posizioni Organizzative dell'Ente, ciascuno per quanto di propria competenza, l'attivazione delle procedure finalizzate all'attuazione del Piano annuale delle assunzioni;
 - **DI DARE ATTO** che il presente documento di programmazione dovrà essere allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) ed al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativi al triennio 2024-2026 (Sezione 3, Sottosezione 3.3), per formarne parte integrante e sostanziale;
 - **DI PRENDERE ATTO** del parere rilasciato dall'Organo di Revisione Contabile, il quale si allega alla presente deliberazione per formarne parte integrante e sostanziale;
 - **DI TRASMETTERE** copia del presente provvedimento:
 - all'Assessorato Regionale delle Autonomie Locali e della Funzione Pubblica;
 - all'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro;
 - alle OO.SS. e alle RR.SS.UU. ai sensi dell'art. 4, c. 2, del C.C.N.L. 2019/2021;

- **DI PUBBLICARE** il presente provvedimento nel sito istituzionale dell'Ente ed all'Albo Pretorio;
- **DI DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi della L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii. e dell'articolo 134, comma 4, del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267.



Il Responsabile del Settore Contabile
Dott. Nito Dipietro

A large, stylized handwritten signature in black ink, corresponding to the name Nito Dipietro mentioned in the text above.

ALL. ①

SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO - Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali	
fascia: comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	
DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020	
Totale spesa personale al netto dell'IRAP Anno 2022	2.005.556,29

TOTALE SPESA DI PERSONALE (A) - Ultimo rendiconto di gestione approvato ESERCIZIO 2022	2.005.556,29
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2020	8.593.059,92
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2021	8.007.433,90
TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2022	8.124.636,95
TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO	24.725.130,77
MEDIA ENTRATE CORRENTI	8.241.710,26
FCDE PREVISIONE ASSESTATA ESERCIZIO 2022	459.404,00
MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (B)	7.782.306,26
RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %)	25,77%
VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D)	26,90%
SPESA PERSONALE ANNO 2018, AL NETTO DELLE COMPONENTI ESCLUSE E DELL'IRAP (E)	2.132.580,00
% MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE NEL 2024 (F)	26,00%
INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE A VALORE (G= E x F)	554.470,80

ALL. (2)



COMUNE DI SORTINO

C.A.P. 96010 (Prov. di Siracusa)

C.F. 80002250894 P.IVA 00282850890 TELEFAX 917425

PROT. N° 1885

Risposta a nota N. _____
del _____
Div. _____ Sez. _____

Addì, 08 febbraio 2024

OGGETTO: PREVISIONE DEL PERSONALE IN PENSIONE. ---

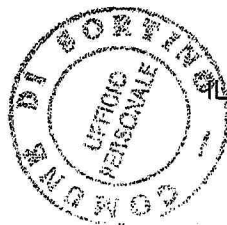
AL RESPONSABILE SETTORE CONTABILE

Dott. Vito Dipietro

Come richiesto per le vie breve, si comunica che vi sono già stati e sono previsti (a legislazione vigente) fino al 31 dicembre 2026 in totale 9 pensionamenti, nello specifico:

DIPENDENTE	POS.ECON.	GIA' IN PENSIONE	DETERMINA	IN PENSIONE DAL	NOTE
B.S.	EX-A6	01/01/2024	N. 103 DEL 29/11/2023		
C.N.	EX-B6	01/02/2024	N. 2 DEL 17/01/2024		
R.V.	EX-B5			01/09/2024	
P.T.	EX-C5			01/10/2024	
B.G.	EX-A6			01/11/2024	
S.G.	EX-A6			01/12/2024	
L.L.	EX-A6			01/01/2025	
M.S.	EX-C6			01/01/2025	
Z.S.	EX-A5			01/04/2026	

Cordiali saluti.



IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Lucilla Pappalardo

ALL. 3

PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024

CAPACITA' ASSUNZIONALE 2024 (A)		€ 554.470,80
PENSIONAMENTI 2024 (B)		€ 156.877,73
PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI		
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q., CAT. D (ex D1), FULL TIME 36 h/s, mediante concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 (PROCEDURA IN ITINERE DA PRECENTE PTFP 2023-2025)		€ 31.855,86
ASSUNZIONE A T.D. EX ART. 110 TUEL DI N. 1 ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO - AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE, FULL TIME 36 h/s (PROCEDURA IN ITINERE DA PRECENTE PTFP 2023-2025)		€ 31.855,86
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 1 FUNZIONARIO ASSISTENTE SOCIALE - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q., CAT. D (ex D1), FULL TIME 36 h/s, mediante stabilizzazione e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001 (PROCEDURA IN ITINERE DA PRECENTE PTFP 2023-2025)		€ 31.855,86
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 1 FUNZIONARIO PSICOLOGO - AREA DEI FUNZIONARI ED E.Q., CAT. D (ex D1), FULL TIME 36 h/s, mediante stabilizzazione e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001		€ 31.855,86
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 2 ISTRUTTORI DI VIGILANZA - AREA DEGLI ISTRUTTORI, CAT. C (ex C1), FULL TIME 36 h/s, mediante utilizzo graduatorie vigenti altri enti e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001		€ 58.717,72
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 2 ISTRUTTORI TECNICI - AREA DEGLI ISTRUTTORI, CAT. C (ex C1), FULL TIME 36 h/s, mediante utilizzo graduatorie vigenti altri enti e, ad esito negativo, concorso pubblico ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. a) del D.Lgs. 165/2001		€ 58.717,72
ASSUNZIONE A T.I. N. 1 OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI, CAT. B (ex cat. B3) - PART-TIME 32h/s, mediante procedura per mobilità esterna ex art. 30, c. 1, D.lgs. 165/2001		€ 24.486,53
ASSUNZIONE A T.I. N. 1 OPERATORE ESPERTO SERVIZI EDUCATIVI - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI, CAT. B (ex cat. B2) - PART-TIME 30h/s, mediante procedura per mobilità esterna ex art. 30, c. 1, D.lgs. 165/2001		€ 22.113,05
ASSUNZIONE A T.I. DI N. 4 OPERATORI TECNICI - AREA DEGLI OPERATORI, CAT. A (ex C1) a 36 h/s, mediante avviamento degli iscritti nelle liste di collocamento ai sensi dell'art. 35, c. 1, lett. b), del D.Lgs. 165/2001		€ 100.365,62
UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE (C)		€ 391.824,07
% UTILIZZO CAPACITA' ASSUNZIONALE [D = C/(A+B)]		55,08%

COMUNE DI SORTINO (SR)
RIDEDOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA

ALL. 9

CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	DOTAZIONE ORGANICA AL 31/12/2023				DOTAZIONE ORGANICA PROSPETTICA AL 31/12/2024				COSTO COMPLESSIVO (ESCL. IRAP)
			PERSONALE A T.I. E F.T. IN SERVIZIO (A)	POSTI VACANTI F.T. (B)	POSTI OCCUPATI CON CONTRATTI A.T.D. (C)	COSTO COMPLESSIVO D.O. (D = A+B) (ESCL. IRAP)	PERSONALE A.T.I. DEI PENSIONAMENTI (F = A - E)	ASSUNZIONI PREVISTE A.T.I. (POSTI VACANTI) (G)	OCCUPATI CON CONTRATTI T.D. (H)	POSTI VACANTI RESIDUI (I)	
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	AREA DEI FUNZIONARIE DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1	1	1	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO CONTABILE		1	1	0,5	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO TECNICO		1	1	0,67	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €
D	PSICOLOGA		1	1	1	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €
D	ASSISTENTE SOCIALE		1	1	1	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €
D	FUNZIONARIO DIRETTIVO AMMINISTRATIVO		1	1	1	31.855,86 €			1	1	31.855,86 €
D	COMANDANTE P.M.										
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI	AREA DEGLI ISTRUTTORI	31	1		939.483,57 €	31		1	31	910.124,71 €
C	ISTRUTTORI TECNICI		8			234.870,89 €	8		2	10	293.588,62 €
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI - ASSISTENTI ASILO NIDO		8			234.870,89 €	7			7	205.512,03 €
C	ISTRUTTORI AMMINISTRATIVI - VIGILI URBANI		5	1		176.153,17 €	5		2	7	205.512,03 €
B	OPERATORI ESPERTI AMMINISTRATIVI	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1	1		52.244,65 €	1			0	- €
B	OPERATORI ESPERTI - ASILO NIDO		3			78.366,98 €	3			3	78.366,98 €
B-82	OPERATORE ESPERTO - ASILO NIDO								0,83	1	21.945,50 €
B-83	OPERATORE AMMINISTRATIVO ESPERTO								0,89	1	25.233,02 €
B	OPERATORI ESPERTI TECNICI								2	52.244,65 €	
A	OPERATORI TECNICI	AREA DEGLI OPERATORI	5	1		150.548,43 €	2		4	6	150.548,43 €
A	OPERATORI - ASILO NIDO		1			25.091,41 €	1			1	25.091,41 €
A	OPERATORI AMMINISTRATIVI		2			50.182,81 €	2			2	50.182,81 €
	SEGRETARIO COMUNALE		1		32.899,25 €	1			1	1	32.899,25 €
	TOTALI		68	10	4,17	2.244.214,18 €	62	12,72	2	77,72	2.242.384,58 €



COMUNE DI SORTINO

Libero Consorzio Comunale di Siracusa

Organo di Revisione Economico Finanziario

Verbale n. 5 del 07/03/2024

Oggetto: Rilascio parere sulla proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 3 del 19/02/2024 avente ad oggetto: *“Approvazione piano triennale del fabbisogno di personale 2024-2026, piano annuale delle assunzioni e rimodulazione dotazione organica (sezione 3 “organizzazione e capitale umano” – sottosezione 3.3 “piano dei fabbisogni di personale” del redigendo piano integrato di attività e organizzazione (piao) 2024-2026)”*.

L’organo di Revisione economico – finanziario

nelle persone dei Sigg.ri:

- Dott.ssa Maria Calabrese - presidente
- Dott. Rosario Batticani - componente
- Dott. Ignazio Riscili- componente.

si è riunito, giusta convocazione del Presidente in audio-videoconferenza per esaminare, discutere ed esprimere il parere di competenza sulla proposta di deliberazione di Giunta in oggetto richiamata

Ricevuta, a mezzo PEC, in data 19/02/2024, la proposta di deliberazione di Giunta Municipale n. 3 del 19/02/2024 di cui all’oggetto, successivamente integrata, a seguito di richiesta di questo Organo di revisione, in data 07.02.2024, con attestazione da parte del Responsabile di servizi finanziari circa la dotazione organica ed assunzioni relative alle annualità 2025 e 2026, non specificate in proposta;

Visto:

- 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. 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. 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 n. 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. 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;
- il successivo D.L. n. 34/2019 (il c.d. «decreto crescita»), invece, non lega più la capacità assunzionale degli enti locali alle percentuali di costo del personale cessato negli anni precedenti; infatti, il provvedimento rimanda ad un successivo decreto ministeriale per l'individuazione di valori percentuali che determineranno le soglie di rispetto entro le quali i Comuni potranno procedere alle assunzioni ritenute necessarie;

preso atto che:

- il D.L. n. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 *“riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complessivo 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 n. 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 dello 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.14bis 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;
- il piano del fabbisogno deve essere coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali e obiettivi specifici, ai sensi dell'art. 5, comma 1, del D. Lgs. n. 150/2009);
 - la programmazione dei fabbisogni trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale, ovvero nell'individuazione delle figure e competenze professionali idonee, nel rispetto dei principi di merito, trasparenza e imparzialità, per le quali devono essere richieste competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;
 - in conformità a quanto disposto dall'art. 88 e segg. del D. Lgs. n. 267 e dall'art. 16, c. 1, lett. a bis del D.Lgs. n. 165/2001 il piano triennale è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti, su iniziativa dei Responsabili apicali;
 - il piano deve essere sottoposto a controlli preventivi, anche al fine di verificare la coerenza con i vincoli di finanza pubblica, nonché alla preventiva informativa sindacale (art. 6, comma 1, del D. Lgs. n. 165/2001);
 - il medesimo piano è oggetto di pubblicazione in “Amministrazione trasparente” nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 “Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”, unitamente al Conto annuale 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 27/04/2020) 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);

preso atto che:

- con delibera della G.M. n. 7 del 31/01/2024 è stato dato atto che i Responsabili dei settori, con le rispettive attestazioni, hanno effettuato la verifica della condizione organizzativa dell'Ente e che da tale verifica non risultano condizioni di eccedenza di personale;
- dell'attestazione allegata alla suddetta proposta di delibera resa dal Responsabile dell'Ufficio di Ragioneria dalla quale si evince che il comune di Sortino non intende procedere ad assunzioni nelle annualità 2025 e 2026;

esaminati gli allegati alla proposta in oggetto:

- Allegato 1: "SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO - Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali (anno 2024)";
- Allegato 2: " Piano dei pensionamenti triennio 2024-2026;
- Allegato 3: "PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024";
- Allegato 4: "DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA" ;

Vista

- la programmazione triennale 2024-2026 e piano occupazionale, così come rappresentato nella suddetta proposta di deliberazione della G.M., (Cfr. allegato 3) nel quale si prevedono n. 9 assunzioni per l'anno 2024;
- non è prevista alcuna assunzione per gli anni 2025 e 2026, giusta attestazione del Responsabile dei Servizi Finanziari.

Tale programmazione triennale potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali



mutazioni del quadro normativo di riferimento.

Preso atto:

- che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58/2019, ai sensi del citato decreto attuativo del 17 Marzo 2020, il Comune di Sortino:
 - a. rientra nella fascia demografica da 5.000 a 9.999 abitanti (art. 3);
 - b. il "valore soglia di massima spesa del personale" è pari al 26,90% (art. 4, c. 1, Tab. 1);
 - c. il "valore soglia di massima spesa del personale di rientro della maggiore spesa del personale" è pari al 30,90% (art. 6, c. 1, Tab. 3);

Rilevato che:

- Il comune di Sortino, ha rilevato dall'ultimo consuntivo approvato (anno 2022) un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, calcolato sulla base del Decreto 17/03/2020, **pari al 25,77%**, quindi rientra nel "valori soglia di massima spesa del personale" previsto dall'art. 4, comma 1, Tab. 1, che è pari al **26,90%**;
- il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2021 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2019-2021, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2021), è pari al 33,73%
- il rapporto tra la spesa del personale registrata nel rendiconto 2022 e la media delle entrate correnti relative al periodo 2020-2022, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità in bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata (Co. 2022), è pari al 25,77%;
- che l'Ente, ha avuto una riduzione del costo del personale in servizio, rientrando quindi nei valori soglia previsti dalla normativa vigente;

Preso atto

- che è stato rispettato dell'obiettivo del saldo non negativo, in termini di competenza, tra le entrate e le spese finali;
- che nella superiore proposta di deliberazione si dà atto della possibilità di modificare la *Programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2024-2026*, in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro normativo di riferimento;

considerato che:

- le assunzioni di cui al *"Programma del Fabbisogno di Personale per il triennio 2024 - 2026"* e *piano annuale assunzioni 2024/2026.* risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore;
- la ricognizione annuale della presenza delle condizioni di sovrannumero ed eccedenze per il 2024 di cui l'articolo 33 del D.Lgs. n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, è stato approvato con delibera di Giunta n. 7 del 31/01/2024;
- che dall'allegato 4 "DOTAZIONE ORGANICA E SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA DELLA SPESA PROSPETTICA" alla presente proposta di deliberazione di Giunta si evince che:
- al 31/12/2023 la consistenza della dotazione organica era pari a n. 78 posti, di cui: n. 68 occupati a tempo pieno ed indeterminato e n. 10 vacanti (di cui n. 4,17 - parametrati all'orario di lavoro settimanale - erano occupati da personale a tempo



determinato); la spesa potenziale massima di detta dotazione organica e per i n. 78 posti era pari ad € 2.244.214,18, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

- la dotazione organica complessiva potenziale al 31/12/2024 è pari a n. 77,72 posti (al netto dei n. 6 pensionamenti già avuti e previsti per l'anno 2024 a legislazione vigente, inclusi n. 62 posti occupati dal personale a tempo pieno ed indeterminato, inclusi n. 12,72 posti previsti per le assunzioni a tempo indeterminato - parametrati all'orario di lavoro settimanale, inclusi n. 2 posti a pieno e determinato e n. 1 posto vacante), per una spesa potenziale complessiva massima della stessa pari ad € 2.242.384,58, calcolata ai sensi del vigente CCNL 2019/2021, al lordo dei contributi ed al netto dell'IRAP come previsto dall'art. 2 del DPCM 17/03/2020;

preso atto, altresì, che l'Ente:

- ✓ non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni;
- ✓ con delibera di Giunta n. 19 del 21.02.2024 ha adottato il piano delle azioni positive tendente ad assicurare la rimozione degli ostacoli che di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006;
- ✓ non ha approvato, il piano triennale della performance (art. 10, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009);
- ✓ rispetta il tetto per la spesa per il personale (riferimento triennio 2011/2013).

Visti

- l'art. 259, comma 6, del TUEL;
- il C.C.N.L. - personale non dirigenziale del comparto "Funzioni Locali", sottoscritto in data 16.11.2022;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito dalla legge n. 160/2016;
- il TUEL;
- il D.lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ii.;
- l'Ordinamento Amministrativo degli EE. LL.;
- gli allegati alla proposta di deliberazione in approvazione;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, rilasciati in data 08/08/2023 dal Responsabile dei settori 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. n. 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.

Si raccomanda

- di sottoporre l'adozione del PTFP alla preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali, ai sensi dell'art 6, comma 1, D.lgs n. 165/2001;
- di pubblicare il PTFP, in conformità all'art 16 del D.lgs n. 33/2013 rubricato "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica e il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato".
- il mancato rispetto dei vincoli sulla spesa per il personale, impone di conformarsi ai divieti: di procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, e di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi del divieto di assunzione e a tal proposito si specifica:

1) vincoli finanziari:

- aver rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- aver rispettato il dettame legislativo relativo al contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

2) vincoli procedurali:

- le assunzioni devono essere inserite nella programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale;
- le assunzioni devono riguardare posti vacanti in dotazione organica e tale documento deve essere stato rideterminato almeno nell'ultimo triennio ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001;
- l'ente deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, alla luce delle esigenze funzionali o connesse alla situazione finanziaria;
- l'ente deve avere adottato il Piano Triennale delle azioni positive in materia di Pari Opportunità ai sensi dell'art. 48, c. 1, del D.Lgs. 198/2006;
- deve essere stata attivata la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e, successivamente, deve essere rispettato l'obbligo di certificazione dei crediti ai sensi dell'art. 27, c. 2, lett. c), del D.L. n. 66/2014, convertito nella L. n. 89/2014;
- approvazione del Bilancio di previsione e del Rendiconto di gestione, ed invio dei dati relativi a questi documenti alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (D.L. n. 113/2016 convertito dalla L. n. 160/2016) *(il rispetto di questo vincolo oltre i termini fissati dal legislatore consente a partire da quel momento la effettuazione di assunzioni);*

Si raccomanda altresì

che il presente documento di programmazione dovrà essere allegato al Documento Unico di Programmazione (DUP) ed al Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) relativi al triennio 2024-2026 (Sezione 3, Sottosezione 3.3).

- ✓ **Si invita l'Ente ad adottare, ai sensi dell' art. 10, c. 5 del D.Lgs. n. 150/2009, il piano triennale della performance.**

A c c e r t a t a

che la Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale e Piano Annuale Assunzioni 2024-2026 Rimodulazione Consistenza della Dotazione Organica- è

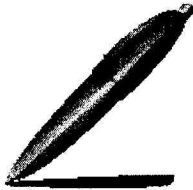


improntata al principio di neutralità della spesa, questo Organo di Revisione esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione in oggetto.

Si fa presente che per la redazione del presente parere il collegio si è riunito in teleconferenza e viene firmato digitalmente da ciascun componente.

L'Organo di Revisione

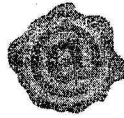
f.to Dott.ssa Maria Calabrese



Firmato digitalmente da:
Calabrese Maria
Firmato il
09/03/2024 09:03
Seriale Certificato: 2708343
Valido dal 05/09/2023 al
06/09/2026
InfoCamere Qualified
Electronic Signature CA

f.to Dott. Rosario Batticani

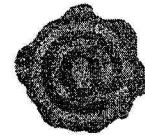
(firma digitale)



Rosario Batticani
ODCEC
CATANIA/04549120673
Dottore Commercialista
08.03.2024 18:38:06
GMT+01:00

f.to Dott. Ignazio Riscili

(firma digitale)



RISCILI
IGNAZIO
08.03.2024
12:39:26
GMT+01:00

LA GIUNTA COMUNALE

Convocata e tenutasi in modalità “ *videoconferenza* ” (*mista*) di cui alla Delibera di Giunta Municipale n. 40 del 13/04/2022:

- Sindaco Dott. V. Parlato in presenza
- V. Sindaco Dott. V. Bastante presente da remoto
- Ass. S. Bongiovanni presente da remoto
- Ass. O. Magnano in presenza
- Ass. S. Murè presente da remoto
- Ass. C. Tuccitto in presenza

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Antonino Bartolotta in presenza;
VISTA la superiore proposta;

VISTO:

- Il parere favorevole di regolarità tecnica e contabile, ai sensi degli artt. 49, comma 1 e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000;
- Viste le LL.RR. n. 44/91 e n.23/97

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Con voti favorevoli unanimi espressi nelle forme di legge ;

D E L I B E R A

DI Approvare la superiore proposta meglio descritta nella parte pregressa del presente provvedimento.

Successivamente:

riconosciuta la sussistenza degli estremi d'urgenza,
visto l'art. 134, comma 4, del D.Lgs 267/2000;

Procedutosi alla seguente votazione resa ai sensi di legge;

D E L I B E R A

Di dichiarare il presente atto eseguibile ai sensi dell'art. 134, comma 4, del D.Lgs 18/08/00, n. 267

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

F.to Dott. Vincenzo Bastante

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta

Con successiva e separata votazione la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi di legge, stante l'urgenza di provvedere in merito.

IL PRESIDENTE

F.to Dott. Vincenzo Parlato

L'ASSESSORE A.

F.to Dott. Vincenzo Bastante

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to Dott. Antonino Bartolotta

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Su conforme attestazione del messo comunale si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio Comunale on line dal.....**25 MAR 2024**

...**09** APR 2024 al n.ro **521**...registro delle pubblicazioni.

Dalla Residenza Municipale, li... **25 MAR 2024**

IL MESSO COMUNALE
F.to **IL MESSO COMUNALE**
Pulvirenti Sofio

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Dott. Antonino Bartolotta**

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti di ufficio

ATTESTA

- Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il... **22-03-2024**

Decorsi 10 giorni dalla data d'inizio della pubblicazione.

Perché dichiarata immediatamente esecutiva (art.12, 2° comma L.R. n. 44/91)

Dalla Residenza Municipale, li.....

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Dott. Antonino Bartolotta**

È copia conforme all'originale

Dalla Residenza Municipale,

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to **Dott. Antonino Bartolotta**
