

ALLEGATO 2



COMUNE DI LERCARA FRIDDI

Citta' Metropolitana di Palermo

DELIBERAZIONE ORIGINALE DELLA GIUNTA COMUNALE

N° 119 del Reg. - Data 27.09.2023

OGGETTO: Piano dei fabbisogni del personale – triennio 2023-2025.

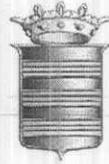
- Su richiesta del Sindaco
- Su richiesta dell'Assessore _____
- Su iniziativa dell'Area

L'anno 2023 il giorno 27 del mese di SETTEMBRE alle ore 12.30 nella sala delle adunanze del Comune di Lercara Friddi, in seguito a regolare convocazione, la Giunta Comunale si è riunita nelle persone seguenti:

		Presente	Assente
1. Marino Luciano	Sindaco	X	<input type="checkbox"/>
2. Nicosia Concetta	Assessore	<input type="checkbox"/>	X
3. Rotolo Salvatore	Assessore	X	<input type="checkbox"/>
4. Rizzo Rosaria	Assessore	X	<input type="checkbox"/>
5. Oliveri Rosario Fabio	Assessore	X	<input type="checkbox"/>
6. Caltabellotta Ciro	Assessore	<input type="checkbox"/>	X

con la partecipazione del Segretario Generale Dott. Gerlando Schembri

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita la Giunta a deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato



COMUNE DI LERCARA FRIDDI

Citta' Metropolitana di Palermo

AREA AMMINISTRATIVA

Proposta di deliberazione

OGGETTO: Piano dei fabbisogni del personale – triennio 2023- 2025 .

Il Segretario Generale

VISTA:

- La deliberazione di Giunta comunale n. 121 del 28.07.2022 con la quale è stato approvato il Programma Triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 e la determinazione della dotazione organica.
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 207 del 21.12. 2022, con la quale è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2022/2024 , ai sensi dell'art.6 del D.L. n. 80 /2021, convertito con modificazioni nella legge n. 113/2021.

DATO ATTO:

- Che è in fase di redazione il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023-2025;
- che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. 18 agosto 2000 , n. 267 e dal D. Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

RICHIAMATI:

- l'art.89, comma 5, del D.lgs. 267/2000 e l'art.51 della legge 142/90, così come recepita dalla L.r. 48/91, che stabilisce che , ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni provvedano alla rideterminazione delle proprie " dotazioni organiche", nonché alla organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa con i soli limiti derivanti dalla propria capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni dei servizi e dei compiti loro attribuiti.
- l'art. 6, comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, secondo cui 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'art.6 – ter del medesimo decreto, in cui indicano peraltro, 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 dalla legislazione vigente.
- L'art.6 comma 3 del D.lgs. n. 165/2001 che prevede , in materia di dotazione organica , che, in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni, ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati , garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione , restando fermo, che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite dalla legislazione vigente.

RILEVATO CHE:

- per effetto della riforma attuata con il D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, il piano triennale del fabbisogno del personale ha acquisito un ruolo centrale, divenendo, per come recentemente affermato dalla giurisprudenza amministrativa e contabile, uno strumento strategico per individuare le esigenze di personale;
- Con l'adozione di tale piano la pubblica amministrazione non si limita ad operare un'asettica ricognizione numerica del fabbisogno organico, dovendo piuttosto prevedere le specifiche modalità di reperimento del personale, allo scopo di garantire, tenuto conto delle risorse finanziarie necessarie e del rispetto degli equilibri di bilancio, il raggiungimento degli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi resi ai cittadini, che devono complessivamente ispirare l'organizzazione degli uffici secondo quanto previsto dall'art.2, comma 1, del D.Lgs. n. 165/2001.
- Le nuove assunzioni da programmare sono da intendersi in termini di "dotazione " di spesa potenziale.
- In base alle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", approvate con Decreto Ministeriale del 08.05.2018 , gli enti sono obbligati a determinare non più la dotazione organica, ma una "dotazione di spesa potenziale" che, ovviamente, deve essere contenuta entro i limiti di spesa previsti dalla legge.
- Gli enti , pertanto, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio in chiave dinamica, dovranno necessariamente verificare la possibilità di rimodulare la dotazione attuale tramite il programma triennale di fabbisogno di personale, nel rispetto del limite finanziario massimo della dotazione di spesa potenziale.

CONSIDERATO:

- Che agli enti locali è riconosciuta la facoltà di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica , sempre nel rispetto dei tetti di spesa previsti dalla normativa vigente.
- Che in virtù di quanto previsto dalle citate linee di indirizzo per la predisposizione di fabbisogni di personale la dotazione organica non costituisce più strumento statico di organizzazione.
- Che, quindi, in conseguenza dell'avvenuta emanazione del D.Lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ed, in particolare, dell'art.4 del medesimo testo normativo, risulta, oggi, modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale che muove, ora, da presupposti diversi , essendo collegato alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati che, ovviamente, vanno attuati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo.

RICHIAMATI:

- Il comma 557 quater dell'art.1 della legge n. 296/2006 , introdotto dal D.L. n. 90 /2014, che prevede il parametro di contenimento della spesa del personale da assicurare nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, consistente nel valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della L. n. 114/2014, ossia del triennio 2011/2013.
- Il comma 557 ter della citata legge secondo cui, in caso di mancato rispetto di detto limite, si applica il divieto di cui all'art.76, comma 4, del D.L. n. 112/2008, consistente nel divieto rivolto agli enti di procedere ad assunzioni di personale qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale.
- Il comma 5 dell'art.3 del D.L. n. 90/2014, come recentemente modificato dall'art.14 bis del D.L. n. 4/2019 convertito con Legge n. 26/2019 ai sensi del quale "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.

RILEVATO:

- Che il citato DPCM del 17 marzo 2020 ha introdotto le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria , individuando i valori soglia di massima
- Che la circolare interministeriale pubblicata sulla GU n. 226 dell'11.09.2020 ha fornito ulteriori indicazioni operative sull'applicazione del nuovo sistema delle assunzioni , nonché delle modalità di calcolo 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, considerata al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità.

- Che alla luce della nuova normativa questo Comune rientra nella fascia demografica e) relativa ai Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti e che, relativamente a tale fascia demografica:
 1. il valore soglia del rapporto tra la spesa del personale rispetto alle entrate correnti è fissato nella misura del 26,9%.
 2. i Comuni in cui il rapporto tra spesa del personale e entrate correnti al netto del FCDE risulta superiore al valore soglia del 30,9% (Tabella 3 della Circolare) e questo Ente rientra in questa fascia, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento, entro il 2025, di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un *turn over* inferiore al 100%.

DATO ATTO:

- Che con deliberazione di Consiglio Comunale n. 10 del 23.05.2023 è stato approvato il rendiconto della gestione relativo all'esercizio finanziario 2022.
- Che ai fini della determinazione del valore previsto all'art.2 , comma1, lett. a) del citato D.M. del 17.03.2020 la spesa complessiva per tutto il personale utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dall'ultimo rendiconto di gestione approvato – Anno 2022 - ammonta complessivamente ad € 2.906.366,78, oltre IRAP per € 175.460,95.
- Che, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2 , comma 1, lett.b) del D.M. 17/03/2020 la media degli accertamenti di competenza riferiti alle Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2020-2021 e 2022)considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2022 (ultima annualità considerata) risulta pari ad € 6.377.342,65.
- Che il rapporto fra spesa del personale e media delle entrate correnti del triennio 2020/2022, secondo le definizioni dell'art.2 del D.P.C.M. del 17 marzo 2020, è pari al valore del 45,57%.
- Che, in relazione ai dati riportati questo Comune non rientra tra gli enti *virtuosi* che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato e che, al contrario, avendo ad oggi invece un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti (pari al 45,57%) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art.6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 (30,9%) è tenuto ad adottare, al fine di mantenere l'attuale spesa di personale , un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, come evidenziato nella sotto riportata tabella:

Annualità	Spesa del personale (art.2 lett.a)D.17.3.20)	Media delle entrate correnti al netto del FDE	Rapporto
Anno 2022	€. 2.906.366,78 (1)	€. 6.377.342,65	45,57 %
Anno 2023	€. 2.621.357,00 (2)	€. 6.488.437,75	40,40 %
Anno 2024	€. 2.480.948,00 (3)	€. 6.506.465,75	38,13 %
Anno 2025	€. 2.480.948,00 (4)	€. 6.506.465,75	38,13 %

(1) al netto di n. 5 pensionamento

(2) al netto di n. 3 pensionamento

(3) al netto di n. 1 pensionamento

(4) al netto di n. 0, pensionamento

VISTO:

- il Decreto del Ministro dell'Interno 18.11.2020 avente ad oggetto " Rapporti medi dipendenti – popolazione per classe demografica valida per enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022, ai sensi dell'art. 263, comma 2 , del D. Lgs. n. 267 del 18.08.2000".

RILEVATO:

- che questo Comune non è in condizioni di dissesto finanziario né di squilibrio e che la vigente dotazione organica del personale in servizio rientra pienamente entro i parametri dipendenti-popolazione stabiliti dal predetto decreto ministeriale, avendo una popolazione al 31.12.2022 di n. 6271 abitanti e n. 88 dipendenti con un rapporto dipendenti/

popolazione pari a 1/71 anzichè 1/169 (comuni da 5.000 a 9.999), come determinato dal medesimo decreto.

- Che il Comune si avvale di una struttura organizzativa che, allo stato attuale, conta in servizio n. 37 dipendenti a tempo indeterminato, a 36 ore settimanali e n. 49 dipendenti, a tempo indeterminato, a n. 24 ore settimanali.

CONSIDERATO:

- che la vigente normativa prevede che possa procedere ad assunzione di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli enti che:
 - abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art.39, comma 1, L. n. 449/1997, art.6 D.Lgs. n. 165/2001 e art. 91 D. Lgs. n. 267/2000).
 - abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personali o di situazioni di sovrannumerarietà (art.33, comma 1 D. Lgs. n. 165/2001),
 - abbiano conseguito ,nell'anno precedente il saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali come previsto dall'art. 1, comma 723, lettera E), L. n. 208/2015.
 - abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termini di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9, comma 1 quinquies, D. L. n. 113/2016.
 - abbiano approvato il Piano Esecutivo di Gestione (art. 169, comma 3 bis D.Lgs. n. 267/2000).
 - abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (art.1, commi 557 e ss., L. n. 296/2006).
 - abbiano approvato il Piano delle Azioni Positive in materia di pari opportunità (art.48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006 e art.6, comma 6, D. Lgs n. 165/2001).

ATTESO :

- Che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici.
- Che tali vincoli e limiti devono essere tenuti in debita considerazione nella predisposizione del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto volti ad orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa..
- Che il contenimento della spesa del personale con riferimento al valore medio del triennio precedente ovvero del triennio 2011-2012-2013 secondo l'orientamento della Corte dei Conti sez. autonomie num. 25 del 2015 (comma 557 quater come introdotto dal D.L. n. 90/2014 convertito nella legge 11.08.2014, n.114) risulta pari d una spesa media di € 3044532,65.

CONSIDERATO:

- Di poter determinare la capacità assunzionale teorica dell'ente derivante dalle cessazioni nel periodo a decorrere dal 2015 per come indicato nella sotto riportata tabella:

RIEPILOGO CAPACITA' ASSUNZIONALE TEORICA	
Anno 2020	Risorse di €.23.394,00, pari al 100% di €. 23.394,00, quale risparmio di una categoria "C" cessata nel 2019
Anno 2021	Risorse di €. 53.428,97, pari al 100% di €. 53.428,97, quale risparmio di una cat. "B" e di una cat. "D" cessate nel 2020
Anno 2022	Risorse di € 99.218,23 pari al 100% di € 99.218,23 quale risparmio di una cat. "A", una cat. "B", due cat. "C" ed una cat. "D" cessate nel 2021
Anno 2023	Risorse di € 125.151,00 pari al 100% di € 125.151,00 quale risparmio di 3 cat. "C", 2 cat. "B", 1 cat. "A" cessate nel 2022
Anno 2024	Risorse di € 18.793,00 pari al 100% di € 18.793,00 quale risparmio di 1 cat. " C ", 1 cat. " B ", cessate nel 2023

PRESO ATTO:

- Della volontà di valorizzare il personale in servizio nell'ottica del miglioramento della funzionalità degli uffici, del riconoscimento delle professionalità acquisite all'interno dell'ente e della qualità delle prestazioni lavorative individuali, attraverso l'istituto delle progressioni economiche orizzontali e mediante avvio delle procedure per le progressioni verticali "in deroga", così come previsto dall'art.13 , comma 6 del nuovo CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021 .
- Di prevedere, altresì, la copertura dei posti vacanti di Assistenti Sociali attraverso l'utilizzo di graduatorie di pubblici concorsi approvati da altri enti, previa stipula di apposita convenzione, con copertura fino ad esaurimento del contributo assegnato al Comune con decreto del Ministero dell'Interno di concerto con il Ministero delle Economia e delle Finanze dell'08.08.2022.

RITENUTO:

- che il piano del fabbisogno di personale del Comune di Lercara Friddi deve essere compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'Ente e deve trovare copertura finanziaria sugli appositi stanziamenti di bilancio di previsione 2023/2025;

PRESO ATTO

- che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, può essere modificata in qualsiasi momento stante la sua natura di strumento flessibile di programmazione economico finanziaria, e qualora intervengano nuove e diverse disposizioni normative;

VISTO:

- il Regolamento generale dei Servizi e degli Uffici, approvato con deliberazione di G.C. n.213 del 03.07.2001 ;
- Visto l'art.101, comma 2, del CCNLL – triennio 2016/2018 del 17.12.2020 che attribuisce al Segretario Comunale, tra l'altro, i compiti di sovrintendenza alla gestione complessiva dell'ente, la responsabilità della proposta del piano esecutivo di gestione nonché, nel suo ambito, del piano dettagliato degli obiettivi e del piano della performance, la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale, l'esercizio del potere di avocazione degli atti dei dirigenti in caso di inadempimento.
Tutto ciò premesso e considerato,

PROPONE

Per le motivazioni espresse in narrativa e che qui si intendono integralmente riportate:

1. Di approvare la dotazione organica dell'ente rimodulata secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 per come segue:

PROFILO PROFESSIONALE	CATEGORIA	TEMPO PIENO/PARZIALE	POSTI COPERTI	POSTI VACANTI	PIANTA ORGANICA teorica
COMANDANTE P.M.	D	36 ORE SETT.	1	0	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	D	36 ORE SETT.	0	1	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	D	36 ORE SETT.	1	0	1
ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	D	36 ORE SETT.	1	0	1
ASSISTENTE SOCIALE	D	36 ORE SETT.	0	2	2
ISTRUTTORE AMM.VO	C	36 ORE SETT.	5	0	5
	C	24 ORE SETT.	18	0	18
ISTRUTTORE TECNICO	C	36 ORE SETT.	4	0	4
ISTRUTTORE CONTABILE	C	36 ORE SETT.	1	0	1
EDUCATORE ASILO NIDO	C	36 ORE SETT.	3	0	3
		24 ORE SETT.	3	0	3
AGENTE DI P.M.	C	36 ORE SETT.	3	1	4
		24 ORE SETT.	1	0	1

ESECUTORE AMM.VO	B	36 ORE SETT.	10	0	10
	B	24 ORE SETT.	20	0	20
ESECUTORE (addetto servizi tecnici – di vigilanza - addetto servizi tecnico manutentivi)	B	36 ORE SETT.	4	0	4
ESECUTORE SCOLASTICO ADDETTO ALLA REFEZIONE	B	24 ORE SETT.	2	0	2
ESECUTORE AUTISTA SCUOLABUS – PH	B	36 ORE SETT.	1	0	1
OPERATORE ADDETTO AI SERVIZI DI VIGILANZA	B	24 ORE SETT.	5	0	5
MESSO COMUNALE	B	36 ORE SETT.	1	0	1
OPERATORE POLIFUNZIONALE (inserviante- custode- operatore cimiteriale- addetto servizi tecnico/manutentivi- addetto distribuzione corrispondenza- addetto alla pubblicità e pubbliche affissioni)	A	36 ORE SETT.	2	0	2
TOTALE			86	4	90

2. Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025 nonché il piano annuale delle assunzioni , così come segue:

ANNO 2023

Unità	Cat.	Profilo Professionale	Orario di lavoro	Modalità di copertura
2	D	Assistente Sociale	Tempo parziale e indeterminato	Idonei in graduatorie di altri enti
1	D	Istruttore Direttivo contabile	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale "in deroga" (art.13,comma. 6, CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021) .
1	C	Agente Polizia Municipale	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale "in deroga" (art.13,comma. 6, CCNL Comparto Funzioni Locali 2019-2021) .

ANNO 2024

Unità	Cat.	Profilo Professionale	Orario di lavoro	Modalità' di copertura
Nessuna assunzione				

ANNO 2025

Unità	Cat.	Profilo Professionale	Orario di lavoro	Modalità' di copertura
Nessuna assunzione				

3. Di subordinare l'attuazione di quanto programmato nel sopracitato Piano alla preventiva approvazione del bilancio di previsione finanziaria 2023/2025;
4. Di dare atto che la presente programmazione confluirà nel PIAO di prossima adozione della quale costituirà parte integrante;

5. Di dare, altresì, atto che la programmazione triennale potrà essere rivista e/o integrata in relazione all'eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a nuove esigenze derivanti dal trasferimento di funzioni o di qualsiasi altro sopravvenuto fabbisogno che allo stato attuale non è possibile prevedere o definire;
6. Di trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter, c. 5 del DLgs 165/2001 entro gg. 30 dall'adozione.
7. Di pubblicare copia della presente deliberazione sul sito istituzionale del Comune alla sezione Amministrazione Trasparente, in ossequio agli obblighi di pubblicazione.

Lercara Friddi, lì 27.09.2023

L'ISTRUTTORE

A. Borsellino
A. Borsellino



IL SEGRETARIO GENERALE
Dott. G. Schembri

PARERI ALLEGATI ALLA PROPOSTA AVENTE AD OGGETTO:

Piano dei fabbisogni del personale – Triennio 2023/2025 .

AREA AMMINISTRATIVA

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi dell'art. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.

- Parere FAVOREVOLE** di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa
- parere NON FAVOREVOLE** per le motivazioni allegate.

Lercara Friddi, lì 27.09.2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA
Dott.ssa S. Buttacj



AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt. 49, comma 1, e 147 bis, comma 1, D. Lgs n. 267/2000 e s.m.i.

- parere FAVOREVOLE** di regolarità contabile
- parere NON FAVOREVOLE** per le motivazioni allegate.

Lercara Friddi, lì 27.09.2023

IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA



LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la proposta di deliberazione allegata al presente verbale per costituire parte integrante e sostanziale.

PRESO ATTO che, ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/1990 come recepita dalla L.R. n. 30/2000, la proposta di deliberazione reca sia il parere di regolarità tecnica sia quello contabileⁱⁱ

CONSIDERATO che in relazione ai presupposti di fatto e di diritto accertati e verificati dal Responsabile del Procedimento e dal Responsabile dell'Area proponente, vengono condivisi e fatti propri tutti gli elementi della proposta di deliberazione;

VISTO l'O.R.EE.LL. e il TUEL vigenti;

TUTTO ciò premesso e considerato;

Con votazione palese ed unanime;

DELIBERA

- Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione di cui in premessa, che qui si intende integralmente riportata e trascritta.
- Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii..

Letto, approvato e sottoscritto.

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SINDACO



IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

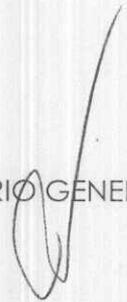
Su attestazione del Messo Comunale, si certifica che copia integrale della presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio per 15 giorni con decorrenza dal **25 OTT. 2023**

Lercara Friddi, li **25 OTT. 2023**

IL MESSO COMUNALE



IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la presente deliberazione:

diviene esecutiva il 27. 09. 2023

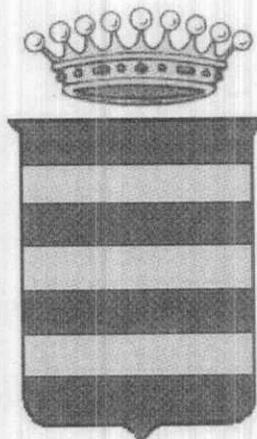
- perché dichiarata immediatamente esecutiva (art. 12 L.R. 44/91);
- decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.

Lercara Friddi, li 27. 09. 2023



IL SEGRETARIO GENERALE





Comune di Lercara Friddi
(Città Metropolitana di Palermo)

Il Collegio dei Revisori

Verbale n.5 del 23 /02/2024 inerente il Parere sul

Piano Triennale del Fabbisogno del Personale -
PIAO - SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - Sottosezione di
programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale- 3.C

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE N.11 DEL 30/01/2024 avente
per oggetto:

APPROVAZIONE DEL PIAO 2023-2025

Il Collegio dei Revisori, nominato con delibera del Consiglio n. 43 del 19.12.2023, composto da:

- Dott. Vincenzo Calogero Catalano, presidente,
- Dott. Vincenzo Modica, componente
- Dott. Diego Stagnitto, componente

ricevuta tramite pec in data 14/02/2024 la proposta di deliberazione di cui all'oggetto e la successiva integrazione dati richiesti via e-mail ;

visti e richiamati:

- 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"*;

preso atto che:

- 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 precedentemente determinato in €. 3.044.532,65;
- 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*

complessodelle 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;

richiamati:

- D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006, che lo stesso introduce una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
- la circolare della Presidenza del Consiglio dei Ministri 13 maggio 2020 avente ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;
- che l'art. 6 del citato decreto prevede che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulti superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella inserita al comma 1 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;
- 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 della Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale- 3.c. avente ad oggetto *"Rideterminazione dotazione organica e piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025"* unitamente agli allegati, da inserire nello strumento di programmazione PIAO alla sottosezione 3.C, rifacendosi alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 119 del 27.09.2023, avente per oggetto: Piano dei fabbisogni del personale – triennio 2023-2025;

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;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

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:

che dai calcoli effettuati risulta la seguente configurazione :

Annualità	Spesa personale(art. 2 l. D) D.M. 17.2.2020	Media Entrate correnti al netto del FCDE	Rapporto spesa personale e media entrate correnti
2022	2.906.366,78	6.377.342,65	45,57%
2023	2.621.357,00	6.488.437,75	40,40%
2024	2.480.948,00	6.506.465,75	38,13 %
2025	2.480948,00	6.506.465,75	38,13 %

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 Lercara Friddi si colloca nella fascia demografica lett. f (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente al 31/12/2022 tale da definire una percentuale di riferimento pari a 26,90;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2023) al netto del FCDE 2020 si attesta al 40,40 % , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%;
- che la dotazione organa proposta per l'approvazione si rappresenta :

Vari profili	Posti coperti	Posti vacanti	Pianta organica teorica	
D-C-B-A	86	4	90	

Che il piano delle assunzioni prevede :

Anno	Unità	Cat.	Profilo professionale	Orario di lavoro	Modalità di copertura
2023	2	D	ASSISTENTE SOCIALE	Tempo parziale e indeterminato	Idonei in graduatoria di altri enti
2023	1	D	Istruttore direttivo contabile	Tempo pieno e indeterminato	Progressione verticale in deroga (art. 13 com.6 CCNL 2019/2021 comp. Enti locali
2023	1	C	Agente Polizia Municipale	Tempo Pieno e indeterminato	Progressione verticale in deroga (art. 13

					com.6 CCNL 2019/2021comp. Enti locali
2024 (nessuna assunzione)					
2025 (nessuna assunzione)					

Rilevato

che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previsti assunzioni a carico del bilancio statale per trasferimenti.

considerato

che il piano di assunzione non prevede un incremento di ulteriore spesa a carico del bilancio, e quindi non sottrae risorse ad altre programmazioni, ma un risparmio di spesa, pur essendo un ente non virtuoso e non rispetta i limiti assunzionali di cui al D.M. 17/03/2020, della fascia di appartenenza 26,90%.

Richiamato

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;

accertato

che il piano del fabbisogno di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- 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.
- Contrasta con :

i limiti previsti del D.M. 17/03/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019.

pertanto si potrà procedere a dette assunzioni solo nel rispetto delle capacità e della copertura finanziaria di bilancio, che come previsto si equivale al rapporto tra cessazioni e incrementi e di trasferimenti statali.

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, con la dizione che si mantengono gli equilibri finanziari pluriennali;

Il Collegio dei Revisori

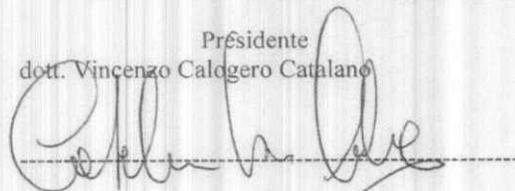
Esprime parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 11 del 30/01/2024, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA'E ORGANIZZAZIONE 2023 - 2025" richiamando la delibera per la Rideterminazione dotazione organica e piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025", tenendo conto dei vincoli di spesa imposti per legge.

Lercara Friddi addì 23/02/2024

L'Organo di revisione(firmato digitalmente)

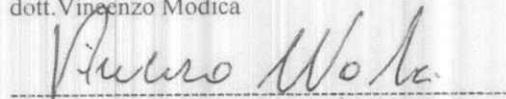
Présidente

dott. Vincenzo Calogero Catalano



componenti:

dott. Vincenzo Modica



dott. Diego Stagnitto

