



COMUNE DI GIARDINELLO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 22 del 15.04.2024

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2024/2026 E PIANO OCCUPAZIONALE 2024/2026

L'anno **duemilaventiquattro** e questo giorno quindici del mese di aprile alle ore 17:00 nella sala delle adunanze della Sede comunale, si è riunita la Giunta comunale convocata nelle forme di legge. Presiede l'adunanza il Sig. De Luca Antonino nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i seguenti Sigg.ri.

COMPONENTI GIUNTA			PRESENTI/ASSENTI
1.	De Luca Antonino	SINDACO	Presente
2.	Giammalva Pietro Giuseppe	ASSESSORE	Assente
3.	Coppolino Domenica	ASSESSORE	Presente
4.	Geloso Salvatore	ASSESSORE	Presente da remoto
5.			
Totale presenti			3
Totale assenti			1

Partecipa il Segretario comunale **Dott. Vincenzo Lodato**

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

L'ASSESSORE AL PERSONALE

Premesso che:

- in base alle risultanze dei rendiconti afferenti agli esercizi finanziari 2019/2020, 2021 e 2022, il Comune di Giardinello versa in situazione di deficiarietà strutturale secondo quanto previsto dall'art. 242 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 avendo n. quattro parametri su otto deficitari, di cui n. 2 riconducibili ai debiti fuori bilancio riconosciuti e da riconoscere.

Preso atto che ai sensi di quanto previsto dall'art. 243, c. 1 del TUEL, "gli enti locali strutturalmente deficitari, individuati ai sensi dell'art. 242, sono soggetti al controllo centrale sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni di personale da parte della Commissione per la finanza e gli organici degli enti locali; Il controllo è esercitato prioritariamente in relazione alla verifica sulla compatibilità finanziaria";

Ritenuto, altresì, 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;
- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e s.m.i., 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";
- l'art. 91 del d.lgs. 18 Agosto 2000, n. 267, e s.m.i., in tema di assunzioni, testualmente recita: "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'art. 39 del D.Lgs. 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.

Ricordato che l'art. 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2017, testualmente recita:

"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 del 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'art. 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'art. 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;

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

(...)

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

Preso atto e considerato che l'art. 33, c. 2, del D.L. n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019, ha previsto 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;

I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore".

Considerato che ai sensi del sopra citato articolo di legge è stato emanato il D.M. del 17.03.2020 che ha disciplinato le modalità ed i criteri di assunzione a tempo indeterminato negli enti locali, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020;

Preso atto che il Comune di Giardinello si colloca oltre il valore soglia di cui alla tabella 1 dell'art. 4 del decreto mentre si colloca al disotto del valore soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del D.M. del 17.03.2020, registrando una media delle entrate correnti triennio 2020/2022 pari ad € 2.448.912,26, un FCDE da bilancio 2022 pari ad € 499.509,00 ed una spesa del personale 2022 (al netto irap) pari ad € 584.519,49 e, di conseguenza, con un valore soglia del 29,88%, fermo restando le previsioni di cui all'art. 6 del predetto decreto che così recita:

c. 1: "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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";

c. 2: "A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia".

La Corte dei Conti, Sez. Veneto del. n. 15/2021 ha precisato che "un ente intermedio..... ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art.33, co. 2 del D.L. n.34/2019, fra spesa del personale e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n.34/2019, potrà effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turn over al 100% e cumulando i resti assunzionali;

Dato atto che:

- l'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n.183 (Legge di Stabilità 2012), modificando l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, ha imposto alle pubbliche amministrazioni di provvedere annualmente alla verifica dell'esistenza di situazioni di soprannumero o, comunque, alla ricognizione delle eccedenze di personale in relazione sia alle esigenze funzionali che alla situazione finanziaria dell'Ente; in caso di mancato adempimento, le amministrazioni non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- la circolare n. 4/2014 del Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, ai sensi della quale la ricognizione delle situazioni di soprannumero o di eccedenza di personale deve verificare:
 - a. "soprannumerarietà": situazione per cui il personale in servizio (complessivamente inteso e senza alcuna individuazione nominativa) supera la dotazione organica tutte le qualifiche, le categorie o le aree. L'amministrazione non presenta, perciò, posti vacanti utili per un'eventuale riconversione del personale;
 - b. "eccedenza": situazione per cui il personale in servizio (inteso quantitativamente e senza individuazione nominativa) supera la dotazione organica in una o più qualifiche, categorie, aree o profili professionali di riferimento. Si differenzia dalla soprannumerarietà in quanto la disponibilità di posti in altri profili della stessa area o categoria, ove ricorrano le condizioni, potrebbe consentire la riconversione del personale;
 - c. "esuberato": individuazione nominativa del personale soprannumerario o eccedentario, con le procedure previste dalla normativa vigente. Il personale in esuberato è quello da porre in prepensionamento, ove ricorrano le condizioni o da mettere in disponibilità ai sensi dell'articolo 33 del D.Lgs. n. 165/2001.

Vista la deliberazione di G.C. n. 13 dell'11.03.2024 "Ricognizione delle eccedenze di personale anno 2024 - Adempimento annuale ai sensi del comma 1, dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 come sostituito dall'art. 16 legge 12 novembre 2011 n. 183", con la quale si è dato atto presso il Comune di Giardinello, in considerazione delle esigenze funzionali, non si evidenziano situazioni di eccedenza o soprannumero di personale rispetto ai fabbisogni dell'ente;

Vista la deliberazione di G.C. n. 12 del 10.03.2022 "Approvazione del piano delle azioni positive triennio 2022-2024", redatto ai sensi dell'art. 48 del D.Lgs. n.198 del 2006;

Rilevato che l'art. 48, comma 1, del D.Lgs. dell'11 aprile 2006, n. 198, recante "Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a nonna dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246" impone l'adozione del piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità e che il mancato adempimento della disposizione in esame determina il divieto di assunzione ai sensi dell'art. 6, comma 6, del D.Lgs. n. 165/2001;

Richiamate:

- la deliberazione di G.C. n. 49 del 25.09.2018 "Rimodulazione ed approvazione nuova dotazione organica - Approvazione Piano del fabbisogno del personale. Triennio 2018/2020 e Piano occupazionale anno 2018, ai sensi del D.Lgs. n. 165 del 2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017”;
- la deliberazione della G.C. n. 4 del 19.01.2021 recante ad oggetto “Programma Triennale del Fabbisogno”;
- la deliberazione del Personale Triennio 2021/2023 – Piano Occupazionale 2021 – Modifica Dotazione Organica di G.C. n. 25 del 17.04.2023 “Programma Triennale del Fabbisogno del Personale Triennio 2023/2025 – Piano Occupazionale 2023”;
- la deliberazione della G.C. n. 66 del 25.10.2023 recante ad oggetto “Modifica programma delle assunzioni di personale per il triennio 2023/2025 e piano occupazionale 2023/2025”;
- la deliberazione della G.C. n. 79 del 06.12.2023 recante ad oggetto “Approvazione Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025”;
- la deliberazione della G.C. 3 del 30.01.2024, con la quale l’ente, al fine di partecipare all'Avviso Pubblico approvato con decreto n.607/2023 dall'Agenzia per la coesione territoriale, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 124/2023 ed in conformità con il PN CapCoe, ha provveduto ad aggiornare la dotazione organica prevedendo l’inserimento nella stessa delle sotto elencate figure professionali che saranno interamente eterofinanziate (ex art.19 D.L. n. 124/2023):
 - n. 1 Funzionario Tecnico – Ingegnere;
 - n. 1 Funzionario Specialista della Transizione Digitale;
 - n. 1 Funzionario specialista in attività amministrative e contabili.

Vista la determinazione n. 12 del 14.11.2019 del Responsabile del Settore Amministrativo e Servizi alla Persona avente ad oggetto “Stabilizzazione con contratto a tempo indeterminato e part time dei lavoratori appartenenti al bacino di cui all’art. 5 della legge regionale n. 5 del 2014. Approvazione schemi di contratto”;

Preso atto che con decorrenza dal 25.11.2019, giuste deliberazioni di Giunta Comunale n. 22 del 29.03.2019 e n. 31 del 11.05.2019, si è provveduto alla stabilizzazione, con contratto a tempo indeterminato di n. 5 unità di personale del Comune di Giardinello con contratto di lavoro subordinato già a tempo determinato e parziale a 24 ore settimanali e di n. 19 unità di personale del Comune di Giardinello con contratto di lavoro subordinato già a tempo determinato e parziale a 18 ore ed a 20 ore settimanali, usufruendo dei fondi ex art.30 della L.R. n. 5/2014;

Preso atto che a data odierna, la dotazione organica del Comune di Giardinello è quella di cui alla seguente tabella, laddove a fronte di n. 46 posti previsti a tempo indeterminato, ve ne sono stabilmente coperti solo 24 (tutti in regime di part-time), rimarcando come sui quattro posti apicali di cat. D di cui tre coincidenti con i responsabili di settore - titolari di posizione organizzativa (tecnico – finanziario - amministrativo), uno risulta “coperto” mediante attribuzione di mansioni superiori per diciotto ore settimanali (settore amministrativo e servizi alla persona), altro (il settore economico finanziario) è “coperto” mediante scavalco d’eccezione ai sensi dell’art. 1, c. 557, della legge n. 311/2004 per dodici ore settimanali, altro (settore tecnico e gestione del territorio) è coperto con contratto ai sensi dell’art. 110, c. 1, del TUEL in regime di part-time 30/36 ore settimanali, mentre altri n. 3 profili cat. “D” sono stati previsti al fine di potere aderire all'Avviso Pubblico approvato con decreto n.607/2023 dall'Agenzia per la coesione territoriale, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativo all’assunzione di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 19 del DL 124/2023 ed in conformità con il PN CapCoe e quindi trattasi, di conseguenza, di profili eterofinanziati che saranno coperti solo ed esclusivamente solo se l’Ente riceverà il relativo finanziamento.

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE												
POSTI PREVISTI												
SETTORE AMMINISTRATIVO				SETTORE TECNICO				SETTORE FINANZIARIO				Totale
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	4 (A)	16 (B)	3 (C)	6 (D)	1 (E)	5 (F)	2 (G)	0	0 (H)	6 (I)	2 (L)	N.46

POSTI OCCUPATI												
SETTORE AMMINISTRATIVO				SETTORE TECNICO				SETTORE FINANZIARIO				
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	N. 0 Full Time
0	0	13	0	4	0	3	0	0	0	4	0	N. 24 Part time
TOTALE											N. 24	

POSTI VACANTI												
SETTORE AMMINISTRATIVO				SETTORE TECNICO				SETTORE FINANZIARIO				
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	4	3	3	2	1	2	2	0	0	2	2	N. 22

Nota:

- **A:** n. 1 Operatore Esperto ex Cat. "B3" autista scuolabus 24 ore/sett;
- **B:** n. 3 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 36 ore/sett. e n. 12 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 18 ore/sett. e n. 1 Istruttore ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 24 ore/sett;
- **C:** n. 1 Funzionario EQ; assistente sociale ex Cat. "D" a tempo indeterminato a 17 ore/sett.;
- **D:** di cui n. 2 Operatori a 36 ore sett. ex Cat. "A" e n. 3 Operatori ex Cat. "A" a tempo indeterminato a 20 ore/sett. e n. 1 Operatore ex Cat. "A" a tempo indeterminato a 24 ore/sett.;
- **E:** n.1 Operatore Esperto ex Cat. "B" a tempo indeterminato a 36 ore/sett.;
- **F:** n.2 Istruttori ex Cat. "C" a 36 ore/sett. e n.3 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 24 ore/sett.;
- **G:** n.1 Funzionario EQ ex Cat. "D" a 36 ore/sett. posto coperto ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 per 30 ore/sett. ;
- **H:** non è previsto posto Operatore Esperto ex Cat. "B" nel settore;
- **I:** n. 2 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 36 ore/sett. e n. 4 Istruttori ex cat. "C" a tempo indeterminato a 18 ore/sett.;
- **L:** n. 1 Funzionario EQ ex Cat. "D" a 36 ore/sett. – posto coperto mediante scavalco d'ecedenza a sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 per 12 ore/sett.;
- n. 3 posti di cat. "D" interamente eterofinanziati di cui all'Avviso Pubblico approvato con decreto n.607/2023 dall'Agenzia per la coesione territoriale, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativo all'assunzione di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 124/2023 ed in conformità con il PN CapCoe.

Atteso che, con deliberazione n. 25/2014, la Corte dei Conti - Sezione Autonomie ha chiarito che, a decorrere dall'anno 2014, il parametro a cui fare riferimento per il contenimento della spesa del

personale è la spesa media del triennio 2011/2013, che deve, pertanto, considerarsi un valore di riferimento statico, pari, per questo Comune, ad € 1.106.320,29;

Accertato che relativamente alla situazione finanziaria di questo Comune:

- risulta assicurato il vincolo di riduzione della spesa di personale, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2013 e ciò ai sensi del comma 557 – quater della L. n. 296/2006, inserito dall'art. 3, comma 5, L. n. 114 del 2014, con una spesa del personale 2023 pari ad € 585.782,56 ed un valore medio del triennio 2011/2013 pari, come sopra già detto, ad € 1.106.320,29;
- sono stati rispettati i vincoli di finanza pubblica per il pareggio di bilancio dell'anno 2023;
- il bilancio del triennio 2023/2025 è stato approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 26 del 30.05.2023 ed è stato predisposto nel rispetto dei vincoli di spesa e finanziari imposti e nel rispetto degli equilibri previsti dalla normativa vigente;
- con deliberazione del Consiglio Comunale n. 31 del 30.08.2023 è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario anno 2022;
- il rapporto spese personale/spese correnti, rilevato nell'anno 2023 (preconsuntivo) è pari a 34,28%.

Dare atto che nel 2024 si prevede la cessazione dal servizio di n. 1 dipendente part time ed indeterminato ex cat. "C" con decorrenza dal 01.11.2024 per raggiunti limiti di età con un ulteriore risparmio di spesa annuo a regime pari ad € 16.328,78 irap e oneri riflessi compresi;

Dare atto che nel periodo dal 2018/2024 le cessazioni dal servizio di dipendenti a tempo pieno e part time ed indeterminato hanno permesso di conseguire, a regime, un risparmio di spesa annuo di € 364.944,32, per come può rilevarsi dalla tabella sottostante, personale già cessato e che, al momento, non s'intende rimpiazzare con un turn over superiore al 50%:

PENSIONAMENTI PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO, PIENO E PART TIME PERIODO 2018/2024 E RISPARMIO SPESA ANNUO (oneri ed irap compresi)
--

ANNO 2018

CAT. C	TOTALE ANNUO € 31.393,00	con decorrenza dal 01.02.2018
TOTALE € 31.393,00		

ANNO 2019

CAT. C	TOTALE ANNUO € 30.979,65	con decorrenza dal 01.08.2019
TOTALE € 30.979,65		

ANNO 2020

CAT. C	TOTALE ANNUO € 30.815,04	con decorrenza dal 01/02/2020
CAT. A	TOTALE ANNUO € 26.015,07	con decorrenza dal 01/09/2020
TOTALE € 56.830,11		

ANNO 2021

CAT. B	TOTALE ANNUO € 27.433,81	con decorrenza dal 01/04/2021
CAT. C	TOTALE ANNUO € 30.815,04	con decorrenza dal 01/06/2021
CAT. D	TOTALE ANNUO € 44.559,16	con decorrenza dal 01/07/2021
TOTALE € 102.808,01		

ANNO 2022

CAT. C	TOTALE ANNUO € 30.815,04	con decorrenza dal 01/08/2022
CAT. A	TOTALE ANNUO € 26.015,07	con decorrenza dal 01/09/2022
CAT. B	TOTALE ANNUO € 27.430,81	con decorrenza dal 01/07/2022
TOTALE € 84.260,92		

ANNO 2023

CAT. A	TOTALE ANNUO € 26.015,07	con decorrenza dal 01/01/2023
TOTALE € 26.015,07		

ANNO 2024

CAT. C	TOTALE ANNUO € 16.328,78	con decorrenza dal 01/11/2024
TOTALE € 16.328,78		
CAT. C	TOTALE ANNUO € 16.328,78	con decorrenza dal 27.02.2024
TOTALE € 16.328,78		

TOTALE RISPARMIO SPESA 2018/2024 € 364.944,32.

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;
- 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.

Rilevato che dal punto di vista strettamente finanziario, pur in presenza di un disavanzo da riaccertamento straordinario dei residui, comunque ridottosi di anno in anno in ossequio alla vigente normativa in materia, si sono riscontrati significativi miglioramenti desumibili da una drastica riduzione dell'esposizione debitoria da anticipazione di tesoreria, che ha fatto rilevare il seguente trend alla fine di ciascun esercizio:

- anno 2018: € zero;
- anno 2019: € zero;
- anno 2020: € zero;
- anno 2021: € zero;
- anno 2022: € zero;
- anno 2023: € zero.

Dato atto che intendimento dell'Amministrazione comunale al fine di valorizzare l'esperienza e le professionalità interne, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, attivare nell'anno 2024 le "c.d. procedure valutative" per le progressioni verticali in deroga ai sensi dell'art. 13, comma 6, del CCNL del 16 novembre 2022, come di seguito specificato:

- n. 1 (uno) dipendente di ruolo part time da area degli istruttori (ex cat. "C") all'area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria "D"), progressione verticale in deroga di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022;
- n. 1 (uno) dipendente di ruolo part time da area degli operatori (ex cat. "A") all'area degli operatori esperti (ex cat. "B"), progressione verticale in deroga di cui all'art. 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL del 16.11.2022.

Ravvisata, altresì, la necessità di procedere nell'anno 2024 all'assunzione di n.1 (una) unità di personale area degli operatori – profilo operatore esperto idrico – (ex collaboratore tecnico idraulico) (ex cat. "B") a tempo indeterminato part time 24/36 ore settimanali mediante concorso pubblico, mobilità ovvero scorrimento graduatorie in corso di validità;

Visto l'allegato parere favorevole del Revisore dei Conti acquisito al prot. di questo Ente al n. 6250 del 08.04.2024;

Visto l'O.R.EE.LL.;

Vista la Legge n. 142/1990 come recepita dalla L.R. n. 48/1991 e ss.mm.ii.;

Visto lo Statuto Comunale;

Tutto ciò premesso, considerato e visto,

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. Di prendere atto della rimodulazione della dotazione organica dell'Ente, ad invarianza di spesa rispetto alla precedente per come effettuato da ultimo, con deliberazione di G.C. n. 3 del 30.01.2024, di cui alla tabella "A";

Tabella "A"

DOTAZIONE ORGANICA VIGENTE												
POSTI PREVISTI (come da nota)												
SETTORE AMMINISTRATIVO				SETTORE TECNICO				SETTORE FINANZIARIO				Totale
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	

1	4 (A)	16 (B)	3 (C)	6 (D)	1 (E)	5 (F)	2 (G)	0	0 (H)	6 (I)	2 (L)	N.46
---	----------	-----------	----------	----------	----------	----------	----------	---	----------	----------	----------	------

POSTI OCCUPATI												
SETTORE AMMINISTRATIVO				SETTORE TECNICO				SETTORE FINANZIARIO				Totale
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	N. 0 Full Time
0	0	13	0	4	0	3	0	0	0	4	0	N. 24 Part time
TOTALE											N. 24	

POSTI VACANTI												
SETTORE AMMINISTRATIVO				SETTORE TECNICO				SETTORE FINANZIARIO				Totale
A	B	C	D	A	B	C	D	A	B	C	D	
1	4	3	3	2	1	2	2	0	0	2	2	N. 22

Nota:

- **A:** n. 1 Operatore Esperto ex Cat. "B3" autista scuolabus 24 ore/sett;
- **B:** n. 3 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 36 ore/sett. e n. 12 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 18 ore/sett. e n. 1 Istruttore ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 24 ore/sett;
- **C:** n. 1 Funzionario EQ; assistente sociale ex Cat. "D" a tempo indeterminato a 17 ore/sett.;
- **D:** di cui n. 2 Operatori a 36 ore sett. ex Cat. "A" e n. 3 Operatori ex Cat. "A" a tempo indeterminato a 20 ore/sett. e n. 1 Operatore ex Cat. "A" a tempo indeterminato a 24 ore/sett.;
- **E:** n.1 Operatore Esperto ex Cat. "B" a tempo indeterminato a 36 ore/sett.;
- **F:** n.2 Istruttori ex Cat. "C" a 36 ore/sett. e n.3 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 24 ore/sett.;
- **G:** n.1 Funzionario EQ ex Cat. "D" a 36 ore/sett. posto coperto ex art. 110 del D.Lgs. n. 267/2000 per 30 ore/sett. ;
- **H:** non è previsto posto Operatore Esperto ex Cat. "B" nel settore;
- **I:** n. 2 Istruttori ex Cat. "C" a tempo indeterminato a 36 ore/sett. e n. 4 Istruttori ex cat. "C" a tempo indeterminato a 18 ore/sett.;
- **L:** n. 1 Funzionario EQ ex Cat. "D" a 36 ore/sett. – posto coperto mediante scavalco d'ecedenza a sensi dell'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004 per 12 ore/sett.;
- n. 3 posti di cat. "D" interamente eterofinanziati di cui all'Avviso Pubblico approvato con decreto n.607/2023 dall'Agenzia per la coesione territoriale, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2 relativo all'assunzione di personale a tempo indeterminato ai sensi dell'art. 19 del D.L. n. 124/2023 ed in conformità con il PN CapCoe.

2. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 e piano occupazionale come da tabella "B":

Tabella "B"

PIANO DI ASSUNZIONE ANNO 2024

Tipologia	N. Posti da ricoprire	Full Time/ Part Time	Costo Annuo	Modalità di Reclutamento	Budget Assunzionale Utilizzato
Area dei	1	18/36 ore sett.	€ 990,47	Progressione	Bilancio

Funzionari e dell'Elevata Qualificazione Profilo Professionale Istruttore Direttivo Amministrativo		(50%)	oltre Oneri Riflessi e Irap	verticale ai sensi dell'art.13 del vigente CCNL del 16.11.2022	
Area degli Operatori Esperti Profilo Professionale Collaboratore Amministrativo	1	20/36 ore sett. (55,55%)	€ 598,81 oltre Oneri Riflessi e Irap	Progressione verticale ai sensi dell'art.13 del vigente CCNL del 16.11.2022	Bilancio
Area degli operatori – profilo operatore esperto idrico – elettricista	1	24/36 ore sett. (66,67%)	€ 16.157,64 oltre Oneri Riflessi e Irap	Concorso pubblico (Previo espletamento delle procedure di cui all'art. 34 del D.Lgs. n.165/2001)	Bilancio
Funzionario Tecnico Ingegnere	1	36/36 ore sett. (100%)		Assunzione ex art.19 D.L. n. 124/2023	Eterofinanziato
Funzionario Specialista della Transizione Digitale	1	36/36 ore sett. (100%)		Assunzione ex art.19 D.L. n. 124/2023	Eterofinanziato
Funzionario specialista in attività amministrative e contabili	1	36/36 ore sett. (100%)		Assunzione ex art.19 D.L. n. 124/2023	Eterofinanziato
Stabilizzazione Lavoratori ASU	7	24/36 ore sett. (66,67%)	€ 134.260,00	Selezione Pubblica	Eterofinanziata ai sensi dell'art. 10 della L.R. n. 1 del 16.01.2024

Dare atto che con legge di stabilità regionale n.1 del 16.01.2024 all'art. 10 è stata prevista la possibilità di stabilizzare a tempo indeterminato e part time, a totale carico del bilancio Regionale, il personale ASU e che, pertanto, l'ente si riserva di avviare le relative procedure a seguito dell'emanazione di apposita circolare attuativa da parte della Regione Siciliana, in ordine alle modalità effettive con le quali la selezione pubblica dovrà effettuarsi ivi compresa la modifica dell'attuale dotazione organica ad invarianza di spesa;

Dare atto che per gli anni 2025 e 2026 l'Ente si riserva di procedere ad ulteriori assunzioni per la copertura di altre posizioni che dovessero rendersi vacanti per ragioni, allo stato attuale, non prevedibili;

In particolare, per il triennio di riferimento, l'Ente si riserva di procedere a:

- eventuali assunzioni a copertura di altre posizioni che dovessero rendersi vacanti per ragioni, allo stato attuale, non prevedibili, previa verifica delle capacità assunzionali dell'Ente e nel rispetto dei limiti imposti dalla normativa vigente in materia di spesa di personale;
- assunzioni con contratti di lavoro flessibile volte alla sostituzione temporanea di dipendenti assenti con diritto alla conservazione del posto ovvero per far fronte ad esigenze temporanee o eccezionali o, ancora, per garantire il mantenimento degli standard qualitativi e quantitativi di servizio, o, infine, per esigenze connesse alla gestione di progetti o finanziamenti specifici (a titolo meramente esemplificativo, l'attuazione di progetti finanziati dal P.N.R.R.);

Dare atto:

- che la spesa relativa al presente piano trova complessiva capienza nei capitoli destinati alla spesa del personale sul bilancio 2023/2025 esercizio 2024 e seguenti del bilancio pluriennale e troverà apposita copertura nel bilancio 2024/2026 di prossima approvazione.

Dare atto che la presente deliberazione confluirà nella sotto sezione 3.3 del redigendo PIAO 2024/2026;

Di dare mandato al Responsabile del Settore Amministrativo e Servizi alla Persona di procedere agli ulteriori atti consequenziali, ivi compreso l'invio di copia del presente provvedimento al Ministero dell'Interno – Commissione Nazionale per la stabilità degli enti locali;

Di trasmettere copia del presente provvedimento al Dipartimento Funzione Pubblica, così come previsto all'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. n. 165/2001, entro 30 gg. dall'adozione, atteso che l'eventuale mancato adempimento è soggetto alla sanzione del divieto di assumere;

Di stabilire che il Piano Triennale dei Fabbisogni sarà 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 ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato";

Di dare altresì atto che il presente programma triennale deve essere sottoposto all'approvazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria del Ministero dell'Interno, e che l'efficacia della presente programmazione è subordinata all'approvazione da parte della commissione stessa ai sensi dell'art. 155 del TUEL.

L'ASSESSORE AL PERSONALE

Domenica Coppolino

LA GIUNTA COMUNALE

Vista l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: "Piano triennale del fabbisogno del personale 2024/2026 e piano occupazionale 2024/2026";

Vista l'allegata proposta di deliberazione, corredata dal parere di regolarità tecnica del Responsabile del Settore Amministrativo e Servizi alla Persona e dal parere di regolarità contabile del Responsabile del Settore Economico Finanziario;

Acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 10 comma 8 della Legge n. 448//2001 e attestato quanto previsto dall'art. 26 comma 5 della L. R. n. 8/2018;

Vista la legge regionale n. 30 del 2000;

Visto l'O.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Con voti unanimi e favorevoli, espressi nelle forme di legge.

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la suddetta proposta di deliberazione;

Visti gli atti richiamati nella proposta di deliberazione;

Ritenuta la stessa meritevole di approvazione, ad unanimità di voti favorevoli, palesemente espressi per alzata di mano

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta di deliberazione, dando mandato al settore proponente di porre in essere tutti gli atti ad essa correlati;

Di rendere il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.12 della L.R.44/1991

L'ASSESSORE ANZIANO
Coppolino Domenica

IL SINDACO
De Luca Antonino

IL SEGRETARIO COMUNALE
Dott. Vincenzo Lodato