



Città di Calatafimi Segesta
Libero Consorzio Comunale di Trapani

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero **85** R. V. - Seduta del **04-09-2024**

Oggetto: Modifica della specifica SEZIONE del PIAO 2024/2026- SEZIONE 3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO SOTTOSEZIONE 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale

L'anno duemilaventiquattro, il giorno **quattro** del mese di **settembre** in Calatafimi Segesta si è adunata la Giunta Comunale riunita sotto la presidenza del Signor **GRUPPUSO FRANCESCO** nella qualità di **SINDACO** con l'intervento dei Signori Assessori per trattare vari argomenti, compreso quello di cui all'oggetto:

GRUPPUSO FRANCESCO	SINDACO	Presente in videoconferenza	Ferrisi Francesco	Assessore	Presente in videoconferenza
Fascella Paolo	Vice Sindaco	Presente in videoconferenza	Fundarò Massimo	Assessore	Assente
Prosa Piera	Assessore	Presente in videoconferenza			

Ne risultano presenti n. **4** e assenti n. **1**.

Con l'assistenza del Dott.ssa **Sala Sandra Segretario comunale** ha adottato la seguente deliberazione.

Premesso che sulla proposta di deliberazione relativa all'oggetto hanno espresso parere ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000:

Parere del Responsabile d'Area in merito alla regolarità tecnica: Favorevole

IL RESPONSABILE DI SETTORE

Calatafimi Segesta **26-08-2024**

rag. Antonina Bonì

Parere dei Responsabili d'Area in merito alla regolarità contabile attestante la copertura finanziaria: Favorevole

**IL RESPONSABILE
DELL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA**

Calatafimi Segesta **26-08-2024**

rag. Antonina Bonì

Il Segretario Comunale dott.ssa Sandra Sala, predispone e sottopone all'esame della giunta, su indirizzo del Sindaco la seguente proposta di deliberazione, dando atto di non versare in ipotesi nemmeno potenziali di conflitto di interesse, ai sensi dell'art.6-bis L.241/90;

Premesso che:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che 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 L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- gli art.88 e 89 del Dlgs 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamati altresì:

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;
- l'art.6 comma 4 bis del dlgs 165/2001 il quale prevede che il documento di programmazione triennale di fabbisogno di personale sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

Considerato che con il Decreto 8/05/2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di

personale da parte delle amministrazioni pubbliche”, di cui all’art.22 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

- coerenza con gli strumenti di programmazione;
- complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;
- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l’approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”;
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Dato atto quindi che l’articolo 6 del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dall’articolo art. 4, del decreto legislativo n. 75 del 2017, introduce elementi significativi tesi a realizzare il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica che non è più un elenco astratto di posti, ma rappresenta un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge nonché il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell’Ente;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale sottolineano il superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati e assumere nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- il cambio di prospettiva è funzionale a rendere l’organizzazione più flessibile ai bisogni reali della comunità amministrata, evitando le rigidità del passato;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);

- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell'atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Rilevato pertanto che il piano triennale dei fabbisogni deve essere coerente con la programmazione generale dell'Ente, deve essere orientato all'individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali e agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi dei cittadini e deve svilupparsi, nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance;

Dato atto che il Piano del Fabbisogno del personale, costituisce specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale**, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

Richiamato il Dm 25 luglio 2023 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.181 del 04.08.2023 che ha apportato modifiche all'Allegato 4/1 al Dlgs 118/2011 in coerenza con le nuove disposizioni sul Piano integrato di attività ed organizzazione (PIAO) prevedendo che la sezione operativa del DUP non dovrà più contenere l'indicazione delle risorse umane destinate alla realizzazione dei programmi all'interno delle singole missioni, ma solo le relative risorse finanziarie e strumentali;

Dato atto che:

- con delibera di Consiglio Comunale n.15 in data 10.04.2024, esecutiva, è stato approvato il Documento unico di programmazione (DUP) per il periodo 2024/2026;
- con delibera di Consiglio Comunale n.18 in data 29.04.2024, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione finanziario per il periodo 2024/2026;
- con delibera di G.M. n.44 del 17.05.2024 è stato approvato il PEG parte finanziaria e con delibera n. 43 del 17.05.2024 è stato approvato nel PIAO, il Piano della Performance e il Piano degli Obiettivi;
- con delibera di C.C. n.32 del 12.08.2024 è stato approvato il rendiconto esercizio finanziario 2023;

Richiamata la delibera di Gm n. 43 del 17.05.2024 di approvazione del PIAO 2024/2026 immediatamente esecutiva all'interno del quale è contenuta la specifica sezione **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO – SOTTOSEZIONE 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale**,

Visto l'art.89, comma 5 del Dlgs 267/2000 ai sensi del quale gli Enti locali, provvedono, nel rispetto dei principi fissati dal testo unico, 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, salvo quanto previsto per gli Enti Locali dissestati e strutturalmente deficitari;

Visto l'art 2 comma 1 del Dlgs 165/2001 che dispone che "le amministrazioni pubbliche definiscono, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di

organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi e determinano le dotazioni organiche complessive”;

Visto l'art.5 comma 1 del Dlgs. 165/2001 ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi di cui all'articolo 2 comma 1 e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;

Visto l'art.6 del Dlgs. 165/2001 che dispone che le amministrazioni pubbliche determinano 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'art. 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla Legge 7 agosto 2012, n. 35, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione in funzione delle finalità indicate all'art.1 comma 1 della suddetta legge quali la razionalizzazione del costo del lavoro, l'accrescimento dell'efficienza, la migliore utilizzazione delle risorse umane ,previa verifica degli effettivi fabbisogni e previa informazione delle organizzazioni sindacali rappresentative ove prevista nei contratti di cui all'art.9, in coerenza con la Programmazione triennale del fabbisogno del personale e gli strumenti di Programmazione economica- finanziaria pluriennali, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

Atteso che il processo di riforma e modernizzazione delle pubbliche amministrazioni ha tra i suoi obiettivi quello di razionalizzare le strutture e l'organizzazione secondo criteri di funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia, economicità ed ampia flessibilità, assicurando il collegamento delle attività tra gli uffici;

Richiamato il principio che la dotazione organica è uno strumento flessibile da utilizzare con ampia discrezionalità organizzativa al fine di dotare l'Ente della struttura più consona al raggiungimento degli obiettivi amministrativi e di perseguire una gestione ottimale sotto il profilo dell'efficacia, dell'efficienza e dell'economicità;

Ritenuto per le finalità anzidette, di dover rideterminare la dotazione organica dell'ente secondo il nuovo allegato “ A ” che costituisce pertanto la nuova dotazione organica dell'Ente e rappresenta parte integrante del presente provvedimento dando atto della possibilità di modificare in qualsiasi momento la dotazione organica così come determinata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze funzionali e mutamenti del quadro di riferimento normativo e dando atto altresì che la nuova dotazione organica, così come rideterminata, consente il rispetto dei vincoli previsti in materia di spesa del personale;

Dato atto che la dotazione organica dell'Ente, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a € 2.868.582,08;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Dato atto pertanto che, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, l'ente deve procedere alla ricognizione per verificare l'eventuale sussistenza di personale in esubero;

Vista la delibera di G.M. n. 36 del 10.04.2024 con la quale, sulla base delle attestazioni dei Responsabili di Settore, in considerazione dell'attuale consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente, anche in relazione agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, si è dato atto che non emergono situazioni di personale in esubero ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001;

Considerati inoltre i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, evidenziati dai Responsabili di Settore, in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 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. 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.”

Visto il D.M. 17 marzo 2020 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, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che sul calcolo delle spese di personale sono stati posti numerosi quesiti alle varie Sezioni della corte dei conti che così si è espressa:

- *“deliberazione della Corte dei Conti Sez Lombardia n. 125/2020”* nella quale si indicano i criteri per il calcolo della spesa del personale e nella quale si chiarisce che ai fini di tale calcolo non si deve tenere conto delle risorse finalizzate a spese di personale che trovano copertura con entrate trasferite da altri enti (il caos del segretario comunale in convenzione che per una parte è finanziata dall'ente non capofila). In tali casi è, pertanto, necessario effettuare un calcolo economico che tenga conto della minore spesa e delle correlate entrate.”
- *“deliberazione della Corte dei Conti, Regione Sicilia, Sezione di Controllo del 27/10/2020 n. 131”* che ribadisce “l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ha introdotto un nuovo sistema di determinazione delle capacità assunzionali dei comuni, incentrato non più sul criterio del turn over, ma su quello (maggiormente flessibile) della sostenibilità finanziaria della spesa di personale. In base al tenore letterale delle nuove disposizioni, la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato ma gli impone di attuare un “percorso di graduale riduzione annuale” in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti. In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni).
- Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi “possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un turn over 4 inferiore al 100 per cento”. Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo). Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di “graduale riduzione annuale” del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma.

Richiamato a tal fine, con precipuo riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, che è intervenuto

a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che "a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente". Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro. Ritenuto pertanto alla luce di tali autorevoli chiarimenti della Corte dei Conti Regione Sicilia di procedere al calcolo della spesa del personale con le suindicate indicazioni;

Tenuto conto quindi che le norme vigenti che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del DL 34/2019 e in particolare del DPCM attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Dato atto che il Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17.3.2020, pubblicato sulla GURI 27.3.2020, ha dettato misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, applicabili a decorrere dal 20 aprile, prevedendo l'individuazione di valori soglia differenziati per fasce demografica di Comuni in relazione al rapporto tra spesa del personale dipendente e la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

Vista la 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci (macroaggregato BDAPU.1.01.00.00.000, nonché codici spesa U1.03.02.12.001; U1.03.02.12.002; U1.03.02.12.003; U1.03.02.12.999; per le entrate, Titoli I, II, III):

Accertato che il Comune di Calatafimi Segesta con popolazione pari a 6133 al 31.12.2022 si colloca nella fascia dei Comuni da 5000 a 9.999 abitanti con un valore soglia di cui alla tabella 1 del citato decreto di 26,90%;

Esaminati i conteggi predisposti dal competente ufficio finanziario rispetto all'applicazione del DPCM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 29,08% (come da allegato) ;

Considerato pertanto che:

- il Comune si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, ma al di sotto del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6;
- secondo l'art. 4 comma 2 del citato decreto i comuni che si collocano nella fascia di virtuosità intermedia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Considerato pertanto che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei conti, sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con del. n. 55/2020: *"il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il turn over al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*;

Visto altresì la Deliberazione n. 15/2021 della Sezione di controllo della corte dei Conti Veneto secondo cui: *"un ente "intermedio" come quello richiedente il parere – ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) 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 a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato - l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica"*;

Dato atto che:

- nella specifica sezione **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO** – **SOTTOSEZIONE 3.3 Piano triennale del fabbisogno del personale** del PIAO 2024/2026 approvato con delibera di GM n.43 del 17.05.2024 si era previsto tra l'altro di avviare un graduale processo di incremento delle ore lavorate dal personale part time sulla base dei fabbisogni evidenziati dai Responsabili di Settore, al fine di garantire i servizi essenziali dell'ente e mantenere i livelli quali quantitativi dei servizi erogati alla cittadinanza sia

incrementando nei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio, la durata della prestazione lavorativa del personale assunto a tempo parziale ed indeterminato, con aggiornamento del contratto di lavoro da stipularsi a parziale modifica di quello originario, limitatamente a tale aspetto, sia incrementando per periodi determinati e per straordinarie esigenze le ore per il personale interno a tempo indeterminato e parziale sempre nel rispetto dei vincoli normativi e di equilibrio di bilancio.;

- l'avvio delle procedure selettive, previste dall'art. 13 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che fissa il tetto massimo dello 0,55% del monte salari 2018 anche se non bilanciate da assunzioni dall'esterno, per l'attribuzione delle progressioni verticali in deroga;
- l'avvio dell'iter finalizzato alla stabilizzazione ASU nel rispetto della normativa nazionale, regionale e dei vincoli finanziari vigenti;

Constatato che questo Ente utilizza in attività socialmente utili n.10 lavoratori attualmente impegnati presso l'ente, nello svolgimento di attività socialmente utili, regolarmente inseriti nell'elenco di cui all'art. 30, comma 1, della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5, prorogati con apposite delibere di Giunta comunale fino al 31/12/2024;

Considerato che, ai sensi dell'art. 2, comma 1, del decreto-legge 22 giugno 2023, n. 75, convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023, n. 112, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà *"di assumere a tempo indeterminato [...I i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione siciliana, di cui all'articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana 28 gennaio 2014, n. 5, e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30, comma 1, della legge della Regione siciliana n. 5 del 2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa"*.

Tenuto conto pertanto che il reclutamento dei suddetti lavoratori può avvenire anche con contratti di lavoro a tempo parziale e in deroga (sino al 30 giugno 2026) in posizione di soprannumerarietà alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa;

Richiamata la legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1, il cui art. 10, recante **"Assunzioni lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili"**, la quale al comma 3 stabilisce che *"Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 dell'articolo 30 della legge regionale del n. 5/2014 e successive modificazioni, fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo"*.

Considerato che, ai sensi dell'art. 10, comma 1, della legge regionale 16 gennaio 2024, n. 1, per le finalità di cui al comma 1 dell'art. 2 del precitato decreto-legge n. 75/2023, è stata autorizzata la spesa di 79.000 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2024, di 79.200 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2025 e di 77.700 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2026;

Rilevato che per tali finalità, inoltre, la suddetta norma ha autorizzato dall'esercizio finanziario 2027 sino all'esercizio finanziario 2047 la spesa indicata in apposita tabella, con finanziamento a carico delle risorse riconosciute alla Regione Siciliana ai sensi dell'art. 1, comma 448, della legge 30 dicembre 2023, n. 213;

Dato atto che il contributo massimo regionale per ciascun ASU ammonta ad euro 19.180,00 euro annuali lordi onnicomprensivi (anche di oneri riflessi ed Irap);

Considerato che le stabilizzazioni del personale ASU sono da considerare eterofinanziate per la quota coperta da contributi della regione e che conseguentemente tali risorse non vanno incluse nella spesa del personale di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019 per cui tale quota non rientra nei vincoli della capacità assunzionale ed i trasferimenti non vanno inclusi nelle entrate correnti di cui allo stesso articolo per effetto dell'articolo 57, comma 3 septies, del d.l. n. 104/2020;

Atteso quindi che gli enti pubblici, ai sensi dell'art.10, comma 3, della già citata legge regionale n. 1/2024, possono assumere attraverso selezione pubblica i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali e inseriti nell'elenco di cui sopra, fermo restando il contributo regionale previsto dal comma 1 del medesimo articolo;

Accertato che esistono rilevate necessità riguardo l'utilizzo del personale socialmente utile in ragione delle esigenze istituzionali volte ad assicurare i servizi a supporto dei quali sono stati adibiti nel corso degli anni anche alla luce delle cessazioni di personale nel tempo intervenute;

Considerato che il Comune intende procedere alla stabilizzazione a tempo indeterminato delle 10 unità aventi i requisiti previsti ed impegnate nei lavori socialmente utili presso questo Comune al fine di garantire la funzionalità dell'ente e rendere possibile l'erogazione dei servizi ai cittadini;

Visto:

- l'elenco agli atti d'ufficio, a firma del Responsabile del Settore Finanziario e del Personale, del personale ASU, in servizio presso l'Ente, avente i requisiti per la stabilizzazione;

Dato atto inoltre della richiesta di mobilità compensativa tramite interscambio acquisita al prot gen dell'ente al n. 20134 del 17.10.2023 effettuata da dipendenti di ruolo di enti locali (di cui uno in servizio a tempo indeterminato presso il comune di Calatafimi Segesta) entrambi appartenenti alla stessa area di inquadramento (Area Istruttori) e con lo stesso profilo professionale (Agente di Polizia Locale);

Richiamato al riguardo il Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n.165 "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche*" che al capo III disciplina la mobilità dei pubblici dipendenti;

Dato atto:

- che il passaggio diretto di personale tra Amministrazioni diverse è disciplinato dall'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 e s.m.i.;
- che l'articolo 6, comma 2, del menzionato decreto recita: "*Le Amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale*";

- che la mobilità è uno strumento che non risponde solo all'interesse dell'amministrazione che vi ricorre, ma garantisce una più razionale distribuzione delle risorse tra le Amministrazioni Pubbliche di cui all'art.1, comma 2, del D.Lgs. n.165/2001;

Considerato che

- il Dipartimento della Funzione Pubblica, con nota del 27 marzo 2015, ha ammesso l'attivazione della "mobilità per interscambio" tra Enti dello stesso comparto o tra comparti diversi della P.A.;

Precisato che:

- la definizione di "mobilità per interscambio" o "mobilità per compensazione" può essere mutuata dal Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 5 agosto 1988, n.325, recante "*procedure per l'attuazione del processo di mobilità nell'ambito delle pubbliche amministrazioni*", che, all'articolo 7 dispone che è consentita in qualsiasi momento -nell'ambito delle dotazioni organiche- la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altra amministrazione, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione;

- la descritta definizione, va oggi calata nel contesto dell'art.30 del D.Lgs. n.165/2001 che disciplina le procedure di mobilità di personale tra amministrazioni ed attivabile nel rispetto dei principi di imparzialità e della trasparenza che devono guidare l'azione e la gestione delle risorse da parte delle pubbliche amministrazioni;

-a fronte della disciplina di carattere generale il Dipartimento della Funzione Pubblica si è già espresso nel senso di ritenere che rispetto alla "mobilità per interscambio" si possa prescindere dall'adozione di avvisi pubblici ai sensi dell'art.30, c.1, del D.Lgs. n.165/2001;

- in ogni caso, rimane ferma la necessità che le amministrazioni coinvolte accertino che non vi siano controinteressati al passaggio, nel rispetto dei principi di imparzialità e trasparenza già richiamati, verificando (a seconda della dimensione organizzativa e del numero dei dipendenti), l'eventuale contestuale interesse alla mobilità di altri dipendenti da sottoporre a valutazione;

Rilevato pertanto:

- che la normativa di riferimento prevede, la possibilità di uno scambio di dipendenti della P.A., purché esista l'accordo delle amministrazioni di appartenenza ed entrambi i dipendenti posseggano una corrispondente "categoria" (dal 1°aprile 2023 "Area" ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022) "profilo professionale", ovvero svolgano "le medesime mansioni"; ai fini della "mobilità reciproca", la stessa è quindi ammissibile se si tratti di personale dello stesso livello e profilo professionale. Se tali condizioni sono realizzate, allora l'amministrazione potrebbe avere interesse a favorire l'interscambio;

Dato atto altresì:

- che, come evidenziato dalla Corte dei conti (cfr. Sez. Reg. di Controllo Veneto, parere n. 65/2013), l'art. 6 comma 1, D.Lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche curino l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. L'istituto della mobilità tra enti assume pertanto un ruolo primario, al fine di consentire una ottimale distribuzione del personale pubblico, una riduzione della spesa corrente, nonché per garantire la sostenibilità dei livelli occupazionali del pubblico impiego.

- che, nell'ambito delle previsioni dell'art. 30, D.Lgs. n. 165/2001, può farsi rientrare anche la mobilità per interscambio di due dipendenti (trasferimento bilaterale comunemente denominato mobilità bilaterale o reciproca, cfr. Corte dei conti Sez. Reg. di Controllo Veneto, parere n. 162/2013): quella cioè attuata per passaggio diretto tra diverse amministrazioni nella quale gli enti si scambiano i dipendenti (su iniziativa o con il consenso degli stessi) realizzando una scelta

organizzativa a somma zero, che non lascia margini alle aspettative di altri soggetti (cfr. Corte dei conti Sez. Reg. di Controllo Veneto, parere n. 227/2010).

- che la magistratura contabile, nell'esprimersi in ordine ad una procedura di mobilità per interscambio (per compensazione) tra enti locali dello stesso comparto, ha rilevato che, pur essendo intervenuta l'abrogazione delle disposizioni contrattuali che disponevano in ordine alla mobilità in compensazione, ciò non preclude alle amministrazioni locali di poter attivare comunque una mobilità reciproca o bilaterale con altre amministrazioni locali, in applicazione del principio generale contenuto ai richiamati artt. 6 e 30 del D.Lgs. n. 165/2001.
- che la mobilità si configura dunque - secondo l'indirizzo interpretativo delle Sezioni riunite - come strumento per una più razionale distribuzione del personale tra le diverse amministrazioni, preliminare alla decisione di bandire procedure concorsuali in ossequio al principio che, prima di procedere all'immissione, nei limiti consentiti dall'ordinamento, di nuovo personale, appare opportuno sperimentare iniziative volte ad una migliore e più razionale collocazione dei dipendenti già in servizio presso amministrazioni diverse.
- che la neutralità finanziaria può realizzarsi solo qualora le amministrazioni coinvolte nella procedura di mobilità siano soggette al medesimo regime limitativo assunzionale da turnover (e non ad un limite individuale di spesa). Solo in tal caso, infatti, si realizza lo scopo perseguito dalla norma, ossia quello di evitare aumenti della spesa del personale incontrollati, non solo con riguardo al singolo ente, bensì all'intero comparto pubblico (deliberazione n. 206/2023/PAR della Sezione regionale di controllo della Corte dei conti per la Toscana e deliberazione n. 169/2020/PAR Sezione regionale di controllo per il Piemonte).

Dato atto che alla luce della centralità dell'istituto, come affermata dal T.U.P.I., è stata quindi ritenuta legittima anche la pratica della cd. mobilità per interscambio, ricavata sulla scorta della procedura dettata dall'art. 7 del d.p.c.m. del 5 agosto 1988, n. 325, attuativo del pur abrogato d.p.r. 13 maggio 1987, n. 268. A tenore di tale disposizione “(è) consentita in ogni momento, nell'ambito delle dotazioni organiche di cui all'art. 3, la mobilità dei singoli dipendenti presso la stessa od altre amministrazioni, anche di diverso comparto, nei casi di domanda congiunta di compensazione con altri dipendenti di corrispondente profilo professionale, previo nulla osta dell'amministrazione di provenienza e di quella di destinazione”. La Corte dei conti ha, infatti, ritenuto che “l'abrogazione della disposizione di cui all'articolo 6, comma 20, del d.p.r. 268/1987 non preclude all'amministrazione locale di poter attivare una mobilità reciproca bilaterale con altre amministrazioni in applicazione del principio generale contenuto nell'articolo 6 del d.lgs 165/2001” (cfr. Corte dei conti, Sez. controllo Veneto, Deliberazione 2013/65/PAR).

Rilevato che mediante la mobilità si realizza un duplice effetto favorevole: da una parte, si promuove la più efficiente distribuzione di risorse umane, come auspicato dall'art. 6, comma 1, d.lgs. n. 165/2001; dall'altra, grazie al meccanismo della neutralità finanziaria, si lasciano inalterati i saldi di finanza pubblica (Sezione regionale di controllo per la Liguria, deliberazione n. 128/2018/PAR; Sezione regionale di controllo per l'Umbria, deliberazione n. 117/2020/PAR), e che, come chiarito dal Ministero dell'Economia e delle Finanze, per ottenere tale duplice effetto (ai sensi delle due disposizioni di legge appena citate) “l'ente che riceve personale tramite procedure di mobilità non imputa gli oneri di tali nuovi ingressi alla quota di assunzioni normativamente prevista, mentre l'ente che cede personale non considera la cessazione per mobilità come equiparata a quelle fisiologicamente derivanti da collocamenti a riposo” (Dipartimento RGS, Parere 15.03.2021, n. 45220).

Atteso quindi che l'istituto della mobilità si configura quale strumento per conseguire una più efficiente distribuzione organizzativa delle risorse umane nell'ambito della pubblica amministrazione globalmente intesa, in quanto concretandosi nella sola cessione del contratto di lavoro non genera incremento di spesa nel settore pubblico;

Tenuto conto:

– che la mobilità reciproca è compatibile con le disposizioni dell'art.33, del D.L. 34/2019, convertito in legge n.58/2019 e relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, posto che *“lo scambio di personale appartenente alla stessa categoria (Area) giuridica, posizione economica e profilo”* se avviene in termini contestuali, non comporta variazione della spesa complessiva del personale dipendente e, pertanto rispetta il valore soglia stabilito dal richiamato art.33, c.2 del D.L. 34/2019, purché l'operazione sia conclusa in modo contestuale o nell'anno di riferimento, in quanto non determina un accrescimento del contingente di personale impiegato e non si configura come nuova assunzione, ma favorisce la razionale distribuzione si sensi dell'art.6, co. 1, del D.Lgs. n.165/2001 senza incidere sui saldi di finanza pubblica (cfr. Corte dei Conti sez. regionale Umbria del. n. 117/2020 e n.110/2020);

Verificati in relazione alla superiore richiesta pervenuta:

– la sussistenza dello stesso regime giuridico dei rapporti di lavoro subordinato instaurati con gli istanti presso i rispettivi Enti di appartenenza (a tempo pieno e indeterminato);
– la corrispondenza dell'Area di inquadramento CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 (= Istruttori, ex categoria C, posizione economica C1 del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018);
– la presenza del medesimo profilo professionale rivestito da entrambi (Agente di Polizia Locale);
– le esigenze organizzative di questo Ente ed in particolare del Servizio di assegnazione (Servizio di Polizia Locale);

Dato atto che:

– che detta procedura di mobilità per interscambio non determina alcun incremento di spesa non essendo aumentato né il numero né il trattamento economico dei dipendenti pubblici in servizio, complessivamente considerati nell'ambito della vigente *“Dotazione Organica”* che viene approvata unitamente alla modifica del PTFP di cui alla specifica sezione del PIAO e, per quanto attiene alle spese del personale di questo Ente, esse risultano comunque contenute nei limiti previsti dalla vigente normativa in materia assunzionale, come da attestazione del responsabile del settore finanziario chiamato ad apporre specifico parere di verifica contabile dell'atto e come da certificazione ed asseverazione che dovrà essere resa dal Collegio dei Revisori;

Considerato pertanto:

- che, ai sensi della disciplina dettata dall'art. 7, D.P.C.M. n. 325/1998 sopra richiamata, la mobilità con scambio per compensazione tra i dipendenti sopra elencati all'interno delle due Amministrazioni garantisce la necessaria neutralità della mobilità sugli equilibri economico-finanziari di questo Ente, non comportando ulteriori impegni di spesa;
-che per quanto sopra esposto, l'istanza sopra richiamata, relativa ad una mobilità per interscambio tra i dipendenti con rapporto di lavoro subordinato a tempo pieno e indeterminato di pari Area, e profilo professionale può essere accolta e potrà essere rilasciata la relativa autorizzazione nel rispetto dei vincoli normativi vigenti sulle assunzioni e delle disponibilità economiche dell'ente;

Ritenuto, pertanto, in relazione ai fabbisogni indicati dai responsabili di settore e alle necessità dell'ente e con il fine di garantire il mantenimento dei servizi essenziali di modificare il PIAO

2024/2026 approvato con deliberazione G.C. n. 43 del 17.05.2024 relativamente alla sezione contenente il piano triennale del fabbisogno di personale anno 2024/2026 come segue:

- previsione per l'anno 2024 della stabilizzazione mediante selezione pubblica per titoli per n. 3 unità di lavoratori utilizzati in Asu nell'area degli Operatori ex cat. a, Profilo Operatore Generico, per la copertura a tempo parziale (24 ore settimanali) ed indeterminato, ai sensi dell'art. **art. 2 dl 75/23 convertito in legge n.112/2023 e art 10. l.r. n.1/2024** - comparto funzioni locali e segnatamente:

Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Operatori	Operatore generico	Tempo indeterminato		3	2024	interno	stabilizzazione	24

- previsione per l'anno 2024 della stabilizzazione mediante selezione pubblica per titoli ed esami (colloquio) per la stabilizzazione di n.2 unità di lavoratori utilizzati in Asu nell'Area degli Operatori Esperti ex cat. b ,Profilo Esecutore Amministrativo, per la copertura a tempo parziale (22 ore settimanali) ed indeterminato, ai sensi dell'art. **art. 2 dl 75/23 convertito in legge n.112/2023 e art 10. l.r. n.1/2024** - comparto funzioni locali e segnatamente

Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Operatori esperti	Esecutore amministrativo	Tempo indeterminato		2	2024	interno	stabilizzazione	22

- previsione per l'anno 2024 della stabilizzazione mediante selezione pubblica per titoli ed esami (colloquio) per la stabilizzazione di n.5 unità di lavoratori utilizzati in Asu nell'area degli Istruttori ex cat. c,(vari profili professionali), per la copertura a tempo parziale (20 ore settimanali) ed indeterminato, ai sensi dell'art. **art. 2 dl 75/23 convertito in legge n.112/2023 e art 10. l.r. n.1/2024** - comparto funzioni locali e segnatamente

Area	Profilo professionale	Tipo di contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Istruttori	Istruttore amministrativo/	Tempo indeterminato		3	2024	interno	stabilizzazione	20
	Istruttore contabile	Tempo indeterminato		2				

- Previsione per l'anno 2024 dell'avvio e definizione della procedura selettiva per la copertura tramite progressione verticale in deroga (art 13 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che fissa il tetto massimo dello 0,55% del monte salari 2018) della copertura del posto di Istruttore Direttivo Contabile e segnatamente :

Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo contabile	Tempo indeterminato		1	2024	interno	Progressione verticale in deroga	36

- Incremento delle ore lavorative settimanali di alcune unità di personale assunto a tempo parziale ed indeterminato, nei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio, con aggiornamento del contratto di lavoro da stipularsi a parziale modifica di quello originario, e segnatamente di incrementare le ore lavorative di n.1 unità di ex cat-A Area degli Operatori - da 24 a 34 ore con relativa modifica contrattuale a decorrere dal 01.01.2025;
- Mobilità compensativa ai sensi dell'art.30 del d.lgs 165/2001 e dell'art.7 del d.p.c.m. 325/88 di un dipendente dell'ente inquadrato nell'area degli Istruttori (ex cat. c - pos.ec.c1) profilo professionale Agente di polizia locale, con un dipendente di altro ente comunale nel rispetto: della sussistenza delle condizioni e dei presupposti di legge e in presenza della omogeneità del regime giuridico (a tempo pieno e indeterminato), Area di inquadramento (= Area degli Istruttori ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, ex Cat. C del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018) e profilo professionale (=Agente di Polizia Locale) dei rispettivi rapporti di lavoro; della compatibilità della procedura con le disposizioni dell'art.33 del D.L. 34/2019, convertito in legge n.58/2019 - non determinandosi alcun incremento di spesa, non comportando complessivamente aumento né del numero né del trattamento economico dei dipendenti in servizio e che, per quanto attiene alle spese del personale di questo Ente, può essere svolta in qualsiasi momento,-nell'ambito della dotazione organica- e non si configura come nuova assunzione;

Preso atto che nel Comune di Calatafimi Segesta negli anni 2024/2026 non sono previste assunzioni;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

“28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute

per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *“Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”*;

Dato atto che le assunzioni, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale devono avvenire solo previa verifica del rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari qui di seguito indicati:

- adozione del Piano triennale dei fabbisogni del personale nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo (per gli enti territoriali concertate in sede di Conferenza Unificata), ed eventuale rimodulazione della dotazione espressa in termini di potenziale limite finanziario massimo ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6 ter dell'art. 6 del d.lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del d.lgs. 75/2017);
- la comunicazione, da parte di ciascuna amministrazione pubblica, del predetto Piano triennale al Dipartimento della funzione pubblica da effettuarsi entro trenta giorni dalla relativa adozione (attuale art. 6 ter, comma 5 del d.lgs 165/2001);
- la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33 del d.lgs. 165/2001 come riscritto dall'articolo 16 della legge 183/2011);
- l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'articolo 48, comma 1, del d.lgs. 11 aprile 2006 n. 198 recante “Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n. 246” confluito nel PIAO;
- l'adozione del Piano della performance (art. 10 comma 5 del d.lgs. 150/2009), che per gli Enti locali era unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL) e dopo la soppressione

del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL a seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento" del "Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO", confluisce nel PIAO;

- adozione del PIAO;
- l'obbligo di certificazione o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la P.A. (comma 3 bis, art. 9, D.L. 185/2008 come aggiunto dall'art. 27, comma 2 lettera c) del D.L. 66/2014);
- la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi (art 34, comma 6 d.lgs. 165/2001);
- rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, legge n.196/2009, dei relativi dati, nei trenta giorni dalla loro approvazione, D.L. n. 113/2016, art. 9, comma 1 quinquies(La Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: "Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore»");
- obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (enti ex soggetti al patto) ai sensi del combinato disposto dell'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006 aggiunto, quest'ultimo, dall'art. 3, comma 5 del D.L. 90/201
- assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243 comma 1 TUEL).

Dato atto che:

- sulla base di specifica ricognizione effettuata dai responsabili di settore, non vi sono dipendenti in eccedenza e/o in sovrannumero, circostanza di cui si è dato atto con la delibera n. 36 del 10.04.2024;
- è stato rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente;
- è stato adottato, con delibera di approvazione del PIAO, il Piano Triennale delle Azioni Positive per il triennio 2024-2026;
- il Piano delle Performance 2024-2026, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009 e il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL (a seguito dell'introduzione da parte dell'articolo 6 del D.L. n. 80/2021 "Decreto Reclutamento" del "Piano integrato di attività e organizzazione-PIAO", nonché della soppressione del terzo periodo del comma 3-bis dell'art. 169 del TUEL, il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108 del TUEL, e il Piano della performance, di cui all'articolo 10 del D.Lgs 150/2009, non risultano più organicamente unificati nel Piano Esecutivo di Gestione, ma sono confluiti nel PIAO) sono stati adottati con il PIAO e segnatamente con la sezione 2 valore pubblico, performance e anticorruzione- sottosezione 2.2 performance.
- L'ente ha attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti;
- ha adottato i documenti contabili trasmettendo alla banca dati delle amministrazioni pubbliche delle relative informazioni;
- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo Conto Consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario come risulta dall'apposita tabella allegata al medesimo;
- l'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. 12/03/1999, n. 68;

Ritenuto dunque opportuno, modificare il Piao 2024/2026 approvato con delibera di GM n. 43 del 17.05.2024 e segnatamente la specifica SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale**, contenente la programmazione del fabbisogno di personale relativo al triennio 2024/2026 nel rispetto delle previsioni di legge,

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile espressi ai sensi dell'art.12 della L.R. n.3/2000 e dato atto che dovrà essere acquisito il parere dall'Organo di revisione contabile ai sensi del comma 8 dell'art.19 legge 28.12.2001 n.448;

Visti:

- il Dlgs n.165 del 30.03.2001 e ss.mm.ii;
- il Dlgs n.267 del 18.08.2000;
- Il D.L. 78/2010 convertito con modificazioni dalla legge 122/2010;
- Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;
- Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- Visto il D.M. 17 marzo 2020;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi
- L'ordinamento Amministrativo degli Enti Locali vigente in Sicilia;
- la l.r. 27/2016
- la l.r. 8/2017
- la l.r. 8/2018
- la L.r. n. 1/2019
- il Dlgs75/2017
- la Legge n. 145/2018;
- la L.R. n.9/2021;

PROPONE

1)Di rideterminare e approvare la dotazione organica dell'ente come da allegato A alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale,

-di modificare il PIAO e segnatamente la specifica SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale** contenente il piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 come segue:

- previsione per l'anno 2024 della stabilizzazione mediante selezione pubblica per titoli per la stabilizzazione di n. 3 unità di lavoratori utilizzati in Asu nell'area degli Operatori ex cat. a, profilo Operatore Generico, per la copertura a tempo parziale (24 ore settimanali) ed indeterminato, ai sensi dell'art. **art. 2 dl 75/23 convertito in legge n.112/2023 e art 10. l.r. n.1/2024** - comparto funzioni locali e segnatamente:

Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Operatori	Operatore generico	Tempo indeterminato		3	2024	interno	stabilizzazione	24

- previsione per l'anno 2024 della stabilizzazione mediante selezione pubblica per titoli ed esami (colloquio) per la stabilizzazione di n. 2 unità di lavoratori utilizzati in Asu nell'area degli Operatori Esperti ex cat. b , profilo professionale Esecutore Amministrativo, per la copertura a tempo parziale (22 ore settimanali) ed indeterminato, ai sensi dell'art. **art. 2 dl 75/23 convertito in legge n.112/2023 e art 10. l.r. n.1/2024** - comparto funzioni locali_e segnatamente

Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Operatori esperti	Esecutore amministrativo	Tempo indeterminato		2	2024	interno	stabilizzazione	22

- previsione per l'anno 2024 della stabilizzazione mediante selezione pubblica per titoli ed esami (colloquio) per la stabilizzazione di n. 5 unità di lavoratori utilizzati in Asu nell'area degli Istruttori ex cat. c ,(vari profili professionali), per la copertura a tempo parziale (20 ore settimanali) ed indeterminato, ai sensi dell'art. **art. 2 dl 75/23 convertito in legge n.112/2023 e art 10. l.r. n.1/2024** - comparto funzioni locali_e segnatamente:

- Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Istruttori	Istruttore amministrativo/	Tempo indeterminato		3	2024	interno	stabilizzazione	20
	Istruttore contabile	Tempo indeterminato		2				

- Previsione per l'anno 2024 dell'avvio e definizione della procedura selettiva per la copertura tramite progressione verticale in deroga (art 13 del CCNL Funzioni Locali del 16 novembre 2022 che fissa il tetto massimo dello 0,55% del monte salari 2018) della copertura del posto di Istruttore Direttivo Contabile e segnatamente :

Area	Profilo professionale	Tipo contratto	di	Unità	anno	Tipologia accesso	Tipologia reclutamento	Ore settimanali
Funzionari ed EQ	Istruttore direttivo contabile	Tempo indeterminato		1	2024	interno	Progression vertical in deroga	36

- Incremento delle ore lavorative settimanali di alcune unità di personale assunto a tempo parziale ed indeterminato, nei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio, con aggiornamento del contratto di lavoro da stipularsi a parziale modifica di quello originario, e segnatamente di incrementare le ore lavorative di n.1 unità di ex cat-A Area degli Operatori - da 24 a 34 ore con relativa modifica contrattuale a decorrere dal 01.01.2025;
- Mobilità compensativa ai sensi dell'art.30 del d.lgs 165/2001 e dell'art.7 del d.p.c.m. 325/88 di un dipendente dell'ente inquadrato nell'area degli istruttori (ex cat. c - pos.ec.c1) profilo professionale Agente di polizia locale, con un dipendente di altro ente comunale da autorizzare nel rispetto: della verificata sussistenza delle condizioni e dei presupposti di legge e in presenza della omogeneità del regime giuridico (a tempo pieno e indeterminato), Area di inquadramento (= Area degli Istruttori ai sensi del CCNL Funzioni Locali 16.11.2022, ex Cat. C del CCNL Funzioni Locali 21.5.2018) e profilo professionale Agente

di Polizia Locale dei rispettivi rapporti di lavoro; della compatibilità della procedura con le disposizioni dell'art.33 del D.L. 34/2019, convertito in legge n.58/2019 - non determinandosi alcun incremento di spesa, non comportando complessivamente aumento né del numero né del trattamento economico dei dipendenti in servizio e che, per quanto attiene alle spese del personale di questo Ente, può essere svolta in qualsiasi momento, -nell'ambito della dotazione organica- e non si configura come nuova assunzione;

di dare atto che:

- la dotazione organica, intesa come spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., è pari a €2.868.582,08;
- a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;
- il valore soglia per le nuove assunzioni a tempo indeterminato calcolato sulla base della metodologia di calcolo indicata nel DM 17 marzo 2020 è pari a 29,08 % e che pertanto l'ente si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, ma al di sotto del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6 per cui, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato nei limiti del *turn over* disponibile, pur non potendo superare il rapporto tra spese di personale ed entrate correnti calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;
- La spesa complessiva sostenuta dal comune per il personale in servizio al 31.12.2023 ammonta ad euro 2.133.812,00
- La consistenza dei dipendenti in servizio, a seguito della realizzazione del presente piano comporta una spesa che trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del redigendo bilancio d'esercizio 2023 /2025 ed è contenuta nei limiti di cui all'art.1 commi 557 e seguenti l.n. 296/2006;

-

-Di dare atto che:

- negli anni 2024/ 2026 non sono previste cessazioni di personale;

- resta confermata la previsione nell'anno 2024 di n. 2 nuove assunzioni, interamente finanziate dal Fondo Coesione, per l'attuazione dei progetti finanziati dal PNRR. Riguardo a tali assunzioni l'ente ha partecipato al bando indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento per le politiche di coesione. Tali assunzioni non impattano quindi negativamente sul rapporto percentuale tra le spese di personale e le entrate correnti in quanto i costi graveranno sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo;

-Negli anni 2025/2026, non sono previste nuove assunzioni di personale a tempo indeterminato con fondi di bilancio mentre nell'anno in corso è stata definita la procedura concorsuale per l'assunzione di n. 1 Istruttore direttivo contabile- Area dei funzionari ad elevata qualificazione la cui assunzione è prevista a decorrere dal 02.09.2024;

-L'ente potrà procedere per il triennio (2024/2026):

- ad eventuali assunzioni di personale a tempo determinato nelle forme previste dalla legge e nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di lavoro flessibile, con l'utilizzo di personale proveniente da

altri Enti al fine di assicurare i servizi tramite gli istituti consentiti dalla normativa in materia, a titolo esemplificativo quali comando, convenzione, scavalco ovvero il ricorso a forme di contratto a tempo determinato anche nelle forme di cui all'art. 110 Dlgs 267/2000 ovvero ad eventuali assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici che dovessero manifestarsi, nel rispetto di tutti i vincoli previsti dalla legge;

- potrà procedere sulla base dei fabbisogni evidenziati dai Responsabili di Settore, al fine di garantire i servizi essenziali dell'ente e mantenere i livelli qualitativi dei servizi erogati alla cittadinanza, ad eventuali incrementi delle ore per il personale interno a tempo indeterminato e parziale nel rispetto dei vincoli normativi e di equilibrio di bilancio;
- potrà procedere all'incremento, sulla base delle esigenze funzionali, rappresentate dai responsabili di Settore, necessarie a garantire il corretto espletamento dei servizi dell'ente, della durata della prestazione lavorativa di personale inquadrato nelle varie Aree, assunto a tempo parziale ed indeterminato, nei limiti di spesa del personale e nel rispetto degli equilibri di bilancio, con aggiornamento del contratto di lavoro da stipularsi a parziale modifica di quello originario, limitatamente a tale aspetto;

-di dare atto che con l'apposizione del relativo parere contabile, il responsabile del settore finanziario, attesta che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra, rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale (spesa potenziale massima);

-di dare atto che la programmazione di cui al predetto piano, dovrà in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa e i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme e che la stessa dovrà essere rimodulata di anno in anno per essere conforme ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di tagli alla spesa del personale ed è altresì suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione alle mutate esigenze organizzative dell'ente, ai vincoli di bilancio, alle leggi finanziarie e in generale all'evoluzione del quadro normativo di riferimento, avuto particolare riguardo alla legislazione regionale e/o delle nuove esigenze;

-di dare atto che l'ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio di cui alla L. n.68/1999 e s.m.i;

-di dare atto che il responsabile del settore finanziario, con l'espressione del parere contabile favorevole, attesta il mantenimento degli equilibri pluriennali di bilancio;

-di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale di cui al presente atto, le cui risorse finanziarie, come previsto dal principio applicato della programmazione di cui all'allegato n. 4/1 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, sono indicate nel Documento Unico di Programmazione degli anni 2024/2026, di cui all'art.170 del D.Lgs. 267/2000, costituisce specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale**, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

-di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di questo Ent;

-Di demandare agli uffici competenti l'adozione degli atti necessari a dare concreta attuazione alla presente deliberazione;

-Di dare atto che il collegio dei Revisori dei conti dovrà esprimere parere sul presente atto deliberativo attestando il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448;

-Di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni in "Amministrazione trasparente", nell'ambito degli "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato" di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.e viene altresì pubblicato sull'apposito portale, "Portale PIAO" al link: <https://piao.dfp.gov.it/>, secondo le modalità definite, Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6, comma 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n.113.all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;

-di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D. Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

-di trasmettere il presente atto alle OO.SS e alle R.S.U, ai sensi dell'art.4 comma 5 della vigente contrattazione collettiva, almeno cinque giorni lavorativi prima dell'adozione dell'atto;

-di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art.12 della L.R. n.44/91, trattandosi di atto propedeutico al bilancio e stante la necessità di provvedere al riguardo.

Il Sindaco

(Francesco Gruppuso)

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Sandra Sala

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione relativa all'argomento indicato in oggetto;

Viste le attestazioni ed i pareri resi;

Con votazione unanime espressa nei modi di legge

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta che qui si intende riportata e trascritta;

Di incaricare il Responsabile del Settore ad attivarsi per ogni altro atto e/o attività inerente il provvedimento approvato;

Di rendere il presente provvedimento immediatamente esecutivo, con successiva votazione unanime e palese ex art. 12, comma 2, della L.R. 44/1991.

Del che si è redatto il presente verbale sottoscritto come segue:

IL SINDACO
FRANCESCO GRUPPUSO

L'ASSESSORE ANZIANO
Francesco Ferrisi

Il Segretario comunale
Dott.ssa Sandra Sala

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione verrà affissa all'Albo Pretorio On-line del Comune per 15 giorni consecutivi a partire dal giorno

Data

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO

La presente deliberazione, su conforme dichiarazione dell'addetto alla pubblicazione, è stata pubblicata dal

Data

IL RESPONSABILE DELL'ALBO PRETORIO

Il Segretario comunale
Dott.ssa Sandra Sala

CHE la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **04-09-2024**:

- Decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione (Art.12, comma 1, l.r. 44 /91)
- Perché dichiarata immediatamente eseguibile (Art. 12, comma 2, l.r.44/91)

Data **04-09-2024**

Il Segretario comunale
Dott.ssa Sandra Sala

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica**

Data: 26-08-2024

Il Responsabile del servizio

Bonì Antonina

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità Contabile**

Data: 26-08-2024

Il Responsabile del servizio

Bonì Antonina



Città di Calatafimi Segesta

Libero consorzio comunale di Trapani

ATTESTATO DI PUBBLICAZIONE

Della suestesa deliberazione viene iniziata oggi la pubblicazione all'Albo Pretorio per 15 giorni consecutivi ai sensi dell'art.124, comma 1 della Legge n.267/00 e contemporaneamente comunicata ai capigruppo consiliari ai sensi dell'art.125, comma 1 della Legge n.267/00.

Lì, 04-09-2024

IL SEGRETARIO COMUNALE
Sala Sandra