

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

3. SEZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.3 Piano triennale dei fabbisogni di personale

Allegato 6

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2024-2026

Quadro normativo

L'art. 39 della L. n. 449/1997, cd. "legge finanziaria 1998", ha introdotto l'obbligo delle amministrazioni pubbliche di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio ed ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale; obbligo, successivamente, confermato dall'art. 91 del D.Lgs. n. 267/2000, cd. "Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali", secondo il cui disposto gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, sulla base di politiche assunzionali rispettose dei principi di riduzione complessiva della spesa di personale.

Il piano triennale di fabbisogno del personale, alla luce del combinato disposto degli artt. 6 e 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii., costituisce *condicio sine qua non* di tutte le determinazioni relative all'avvio delle procedure di reclutamento di personale nella pubblica amministrazione, indipendentemente dalle modalità di acquisizione.

In particolare, l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, ha affermato il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica", che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni", emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa, che, per gli Enti Locali, è rappresentato dal **limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013** ex art. 1, commi 557 e segg., della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

Con l'entrata in vigore delle nuove previsioni di cui all'articolo 6 del D.L. n. 80/2021, convertito in L. n. 113/2021, del D.P.R. n. 81/2022 e del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, il Piano triennale del fabbisogno di personale del personale, è confluito nell'apposita sezione 3 del PIAO "ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE", fermo restando che, nel DUP, debbono essere indicate le scelte strategiche di organizzazione, la spesa di personale e la definizione delle capacità assunzionali.

Il D.M. 25 Luglio 2023 di aggiornamento dell'allegato 4.1 al D.Lgs. n. 118/2011 ha previsto che la parte seconda della SeO del DUP debba definire, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale determinate:

-sulla base della spesa per il personale in servizio

-nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente

-tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi.

La programmazione di tali risorse finanziarie costituisce il presupposto necessario per la formulazione delle previsioni della spesa di personale nel bilancio di previsione e per la predisposizione e l'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale nell'ambito della sezione organizzazione e capitale umano del Piano Integrato di Attività e Organizzazione di cui al succitato art. 6 del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

Il piano triennale dei fabbisogni di personale viene definito e inserito nel PIAO in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese.

In particolare, il documento *"deve essere definito in coerenza ed a valle dell'attività di programmazione complessivamente intesa e deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance"*.

Il vigente 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;

-prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

Capacità assunzionale calcolata sulla base dei vigenti vincoli di spesa: verifica degli spazi assunzionali a tempo indeterminato

Quanto al regime assunzionale, l'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019 e ss.mm.ii., ha introdotto una modifica sostanziale della disciplina relativa alle facoltà assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul *turn-over* ed un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Per l'attuazione di tale disposizione, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17/03/2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27/04/2020, sono state stabilite le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, entrate in vigore dal 20/04/2020.

Con circolare 13 maggio 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri - Dipartimento della funzione pubblica e successiva n. 1374 del 8 giugno 2020 sono state fornite esplicitazioni a chiarimento della richiamata normativa.

Alla luce della vigente normativa i comuni sono suddivisi in tre gruppi a seconda del **rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti**

degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo.

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.

La possibilità di assunzioni a tempo indeterminato, con incrementi significativi rispetto alla mera copertura del *turnover*, è consentita solo agli enti locali virtuosi.

L'art. 5 del D.P.C.M. 17.03.2020 stabilisce, infatti, che, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possano incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 dello stesso D.P.C.M., 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1.**

In alternativa, per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Per gli altri enti (non virtuosi) necessita migliorare il rapporto spesa di personale/entrate, fino a raggiungere la soglia della virtuosità, attuando processi gestionali virtuosi, in particolare, incrementando le entrate o riducendo l'incidenza del fondo crediti di dubbia esigibilità, stante l'incomprimibilità della spesa di personale per il numero spesso estremamente esiguo dello stesso. Le proprie capacità assunzionali a tempo indeterminato possono essere utilizzate a condizione che non peggiori il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti calcolato rispetto all'anno precedente.

È importante chiarire che i comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale, come precisato, infatti, dalla Corte dei Conti, sez. controllo Sicilia, delib. n.131/2020: *“Gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”*. La stessa sez. Sicilia, con delib. n. 61/2021, oltre a ribadire questo principio, ha chiarito che, ai comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, è preclusa la possibilità di optare per l'utilizzo dei resti assunzionali dell'ultimo quinquennio ai sensi dell'art. 5, comma 2, del Decreto attuativo.

Come precisa anche la delibera della Corte dei conti, Sezione di controllo per la Liguria, 20 ottobre 2020, n. 91, *“Il legislatore non impone un rientro immediato e nemmeno il blocco delle assunzioni, ma di adottare un “percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto”, fino al conseguimento, nel 2025, del valore soglia massimo (indicato nella Tabella 3 del decreto), “anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”, percentuale che si riduce, obbligatoriamente, al 30 per cento dal 2025, in caso di inadempimento”*.

Costituiscono presupposti per le assunzioni a tempo indeterminato:

- adozione Piano assunzionale (art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001) ed invio sulla piattaforma SICO entro 30 giorni dall'adozione (art. 6-ter D. Lgs. n. 165/2001, Circ. RGS n. 18/2018). Confluito nel PIAO;
- ricognizione annuale delle eccedenze del personale e delle situazioni di soprannumero (art. 33, commi 1, 2 e 6, D. Lgs. 165/2001, Circ. Dip.to Funzione pubblica 28 aprile 2014 n. 4). Confluita nel PIAO;
- pianificazione triennale azioni positive (art. 48, comma 1, D. Lgs. 198/2006). La mancata adozione comporta il divieto di assumere nuovo personale comprese le categorie protette (art. 6, comma 6, D. Lgs. 165/2001). Confluita nel PIAO;
- adozione obiettivi di performance (art. 10 D. Lgs. 150/2009). Confluita nel PIAO;
- rispetto dei termini per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto di gestione e del conto consolidato e trasmissione di detti documenti, entro 30 giorni dalla loro approvazione, alla BDAP (art. 9 comma 1-*quinquies*, D.L. n. 113/2016, convertito con modificazioni in L. n. 160/2016). Il divieto assunzionale, a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale di cui all'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016, convertito in L. n. 160/2016, permane sino all'adempimento e non vige per le assunzioni a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale nonché lo svolgimento delle funzioni fondamentali di cui all'articolo 14, comma 27, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, nei comuni delle isole minori con popolazione fino a 10.000 abitanti, ove nell'anno precedente è stato registrato un numero di migranti sbarcati superiore almeno al triplo della popolazione residente, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;
- attivazione piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n. 66/2014, convertito in L. n. 89/2014 ed avvenuta certificazione di tutti i crediti (art. 9, co. 3-*bis*, D.L. n. 185/2008 convertito in L. n. 2/2009);
- assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, D. Lgs. 267/2000). Per tali enti le assunzioni sono sottoposte all'autorizzazione della commissione per la stabilità degli Enti locali. Così pure per gli enti che versano in procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243-*bis* del D.Lgs. n. 267/2000, per cui per procedere ad assunzioni necessita l'autorizzazione della COSFEL;
- rispetto dei vincoli del pareggio di bilancio e di saldo (artt. 9 e 10 della L. n. 243/2012, art. 1, co. 470, L. n. 232/2016, circolare RGS 15 marzo 2022, n. 15);
- non aver beneficiato di spazi finanziari concessi in attuazione delle intese e dei patti di solidarietà ai sensi dell'art. 1, co. 508, della L. n. 232/2016 e del D.P.C.M. n. 21/2017.

Reclutamento a termine

Per le assunzioni a tempo determinato, l'art.9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n.78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, prevede che a “*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 alle regioni e 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.”.

A decorrere dal 2013, pertanto, gli enti locali possono superare il limite del 50% della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009:

- 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;
- ove siano in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale.

In entrambi i casi, la spesa complessiva non può essere comunque superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009.

In merito alla possibilità di derogare al limite massimo di spesa dell'anno 2009 per forme di lavoro flessibile, imposto dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010, quando l'ente abbia un "tetto" estremamente ridotto per aver fatto ricorso a dette tipologie contrattuali in modo estremamente contenuto, cfr. Delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023 della Corte dei Conti, Sezione regionale Puglia, sezione delle Autonomie (Delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG).

Pianificazione

In linea con la surrichiamata normativa, il piano triennale dei fabbisogni di personale rappresenta la descrizione generale delle esigenze di personale nel triennio, finalizzata ad ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili ed a perseguire gli obiettivi di *performance* organizzativa, l'efficienza, l'economicità e la qualità dei servizi ai cittadini nonché ad assicurare il rispetto degli obiettivi di finanza pubblica. Esso denota coerenza con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppa nel rispetto dei vincoli finanziari ed in relazione agli obiettivi che l'Ente stesso intende raggiungere nel periodo di riferimento.

Previamente alla pianificazione dei fabbisogni, i Responsabili di Area hanno effettuato, nel rispetto dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), la verifica della condizione organizzativa esistente nell'Ente, in relazione ai servizi svolti ed alle attività assegnate, da cui non sono emerse condizioni di eccedenza di personale, del che si dà atto in questo contesto. In particolare, dall'analisi effettuata, è risultato che tutti i dipendenti a tempo indeterminato sono impegnati pienamente per l'espletamento dei compiti istituzionali e che, anzi, necessitano rafforzamenti dell'organico comunale, a seguito delle assai numerose unità di personale collocate in quiescenza affinché venga garantita la conduzione di un'efficace ed efficiente azione amministrativa. Dalla medesima è, inoltre, emerso che non rilevano condizioni di soprannumero non sussistendo, presso l'ente, personale in servizio a tempo indeterminato extra dotazione organica (vds. Deliberazione di G.C. n. 203 del 31.10.2024).

Alla data attuale, l'apparato burocratico è così articolato:

Direttore Generale	//	
Segretario Generale	Dott.ssa Puglisi Concetta	
Vice Segretario Generale	Dott. Patanè Santo Alberto	
Dirigenti	//	
Incaricati di Elevata Qualificazione (E.Q.)	8	
Titolari di incarico di E. Q.	Dott. Patanè Santo Alberto	1^ Area
	Dott. Patanè Santo Alberto <i>ad interim</i>	2^ Area
	Dott.ssa Longhitano Rosalba	3^ Area
	Ing. Garozzo Cinzia	4^ Area
	Geom. Messina Giuseppe	5^ Area
	Com.te Isp. Sup.Fresta Salvatore	6^ Area
	Geom. Puglisi Salvatore	7^ Area
	Geom. Puglisi Salvatore <i>ad interim</i>	8^ Area
Personale Dipendente	86 unità di cui 66 part – time a 24h	

La dotazione organica è stata, da ultimo, rideterminata con deliberazione di G.C. n. 44 del 08.07.2021, nel limite della spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. n. 296/2006 e ss.mm.ii. (media triennio 2011-2013), nella seguente composizione

	dot. org.	in serv.	vacanti
Cat. D3	2	2	0
Cat. D1	28	22	6
Cat. C	50	29	21
Cat. B3	10	7	3
Cat. B1	50	43	7
Cat. A	2	2	0
TOTALE	142	105	37

**Dotazione organica rideterminata
con trasposizione delle “vecchie” categorie nel nuovo sistema di classificazione (aree contrattuali)
ed aggiornata nei posti occupati e vacanti**

	dot. org.	in servizio	vacanti
Area Funzionari ed elevata qualificazione	30	13	17
Area Istruttori	50	27	23
Area Operatori Esperti	60	44	16
Area Operatori	2	2	0
TOTALE	142	86	56

TETTO DI SPESA MEDIA TRIENNIO 2011-2013	
VALORE MEDIO TRIENNIO 2011-2013	SPESA DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
5.586.289,04 irap inclusa	3.901.369,93 irap inclusa

L'ente rispetta il tetto di spesa della media triennio 2011-2013 della spesa del personale (art. 1, co. 557 e 557- *quater*, L. n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, co. 5-*bis*, D.L.n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014; Circolare R.G.S. n. 9/2006; Circolare R.G.S. n. 5/2016; Corte Conti, Sez. Autonomie, delib. n. 25/2014 e n. 13/2015), come da dati riportati nella sovrastante tabella.

L'ente, a fronte di complessive n. 86 unità di personale in servizio a tempo indeterminato e di una popolazione residente di 14.078 abitanti (al 31.12.2023), ha un rapporto tra dipendenti in servizio a tempo indeterminato e popolazione residente [da 10.000 a 19.999 abitanti 1/166] di 84,81 [rapporto che va comunque corretto tenuto conto che n. 66 unità delle 86 sono a 24 h], parametro previsto dal decreto 18 novembre 2020 vertente su "*Rapporti medi dipendenti/popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020-2022*".

E' di tutta evidenza che l'ente è in grave sofferenza e che, per la sua piena funzionalità, è necessario provvedere al rafforzamento dell'organico al fine di assicurare una regolare gestione dei compiti e delle attività istituzionali, ivi incluse le procedure correlate alla gestione degli investimenti PNRR, il rispetto dei cronoprogrammi ed un'efficiente erogazione dei servizi. Occorre sopperire, in particolare, ad alcune vacanze determinatesi garantendone la copertura mediante il reclutamento di specifiche figure professionali e di personale di vertice non reperibile all'interno, fermo restando lo sviluppo dei percorsi professionali e l'assunzione di ulteriori iniziative da parte dell'Amministrazione volte ad una rivisitazione dell'organizzazione interna ed al potenziamento anche mediante l'incremento orario del personale a tempo parziale, nei limiti consentiti dalla capacità di spesa, dai vincoli di finanza pubblica e degli equilibri di bilancio.

Non sussistono, presso l'ente, vincitori di concorso non assunti e graduatorie utilizzabili approvate dopo il 1 gennaio 2007 (art. 3 D.L. n. 90/2014 convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114).

Ai fini delle assunzioni obbligatorie, questa amministrazione risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla L. n. 68/99.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALI – ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO D.P.C.M. 17.03.2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L n. 34/2019, convertito in L. n. 58/2019 (*) (**)			
1) Individuazione dei valori soglia- art. 4, comma 1, e art.6; tabelle 1 e 3			
COMUNE DI		RIPOSTO	
POPOLAZIONE al 31/12/2022		14041*	
FASCIA D VALORE SOGLIA PIU' BASSO		27,00%	
VALORE SOGLIA PIU' ALTO		31,00%	
*popolazione 10000-59999			
2) Calcolo rapporto Spesa di personale su entrate correnti - art. 2			
	2020	2021	2022
Titolo I – Entrate tributarie	11.646.872,60	10.894.188,85	10.335.890,83
Titolo II – Trasferimenti	3.867.054,53	4.126.507,85	4.778.614,92
Titolo III – Entrate extratributarie	1.735.185,85	1.569.870,31	2.238.571,97
Totale entrate correnti	17.249.112,98	16.590.567,01	17.353.077,72
Media entrate correnti 2020-2022		17.064.252,57	
FCDEPREVISIONEASSESTATAANNO2022		2.556.343,47	
A) Media entrate correnti 2020/2022 al netto del FCDE		14.507.909,10	
3) Raffronto % Ente con valori soglia tabelle 1 e 3			
B) Spese del personale anno 2022 (ultimo rendiconto approvato) macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U.1.03.02.12.001 U.1.03.02.12.002 U.1.03.02.12.003 U.1.03.02.12.999 (al netto di IRAP)		2.627.105,95	
C) Rapporto % Spesa del personale/Media entrate correnti rendiconti ultimo triennio al netto del FCDE (B/A)		18,11%	
D) Valore soglia percentuale da decreto attuativo (D.M. 17.03.2020 – art. 4, co. 1 e 2 – Tabella 1)		27%	
E) Limite massimo spesa del personale applicando il valori soglia (A*D)		3.917.135,46	
ANNO		2024	
F) % massima di incremento della spesa di personale (rispetto alla spesa 2018) (D.M. 17.03.2020 – art. 5 – Tabella 2)		22%	
G) Spesa di personale anno 2018 (ultimo rendiconto approvato) macroaggregato BDAP U.1.01.00.00.000 nonché i codici di spesa U.1.03.02.12.001 U.1.03.02.12.002 U.1.03.02.12.003 U.1.03.02.12.999 (al netto di IRAP)		4.010.813,55	
H) Incremento massimo spesa di personale (F*G)		882.378,98	
I) Spesa di personale anno 2018+incremento massimo spesa di personale (G+H)		4.893.192,53	
L) LIMITE MASSIMO DI SPESA DI PERSONALE (minor valore tra I ed E)		3.868.535,46	

(*) dal 2025 i comuni con un buon rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti dovranno fare riferimento unicamente alla soglia principale, ovvero quella determinata dalle percentuali di Tabella 1, uscendo di scena la Tabella 2.

(**) le assunzioni di personale a tempo in indeterminato devono essere programmate comunque nel 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.

Le azioni assunzionali, programmate nel PIAO, devono rispettare il contenimento della spesa di personale previsionale entro la somma data dalla spesa registrata nell'ultimo rendiconto approvato e degli spazi assunzionali concessi dal D.M.17 marzo 2020 per le assunzioni a tempo indeterminato, come ricostruiti nei valori della tabella di cui sopra.

PERSONALE IN SERVIZIO A TEMPO INDETERMINATO		
Dipendenti	Area CCNL 16.11.2022	Profilo professionale
1. GANGEMI NUNZIATA [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili (Ufficiale di Stato Civile)
2. PATANE' SANTO [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
3. VITALE SANTO A. [24 ore]	Funzionari ed E.Q.	Avvocato
4. PUGLISI SALVATORE [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
5. REINA PIETRO [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
6. COCO FRANCESCA [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Coordinatore pedagogico
7. COSTA LUCIA [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Coordinatore pedagogico
8. LEONARDI GIOVANNA M. [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
9. STELLA GIUSEPPINA [24 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
10. CARDILLO CARMELA [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Insegnante (Psicomotricista)
11. GAROZZO CINZIA [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Ingegnere
12. LONGHITANO ROSALBA [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista in attività amministrative e contabili
13. FRESTA SALVATORE [36 ore]	Funzionari ed E.Q.	Specialista dell'Area della Vigilanza
14. DI BELLA GRAZIELLA [36 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
15. SCILIO ANTONINA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
16. CALTABIANO SEBASTIANA [36 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile (Ufficiale di Stato Civile)
17. PRUITI NUNZIA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile (Ufficiale di Anagrafe)
18. RAPISARDA MARIA CONCETTA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
19. PATTI CARMELITA [36 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
20. CALI' MARIA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
21. CRISTALDI ROSANNA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
22. CUTULI VITA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
23. DI FATO GAETANO [24 ore]	Istruttori	Istruttore tecnico - Geometra
24. PETRALIA CARMEN [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere

25. UCCIARDELLO ANGELA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
26. VECCHIO GRAZIA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
27. CALDERONE CONCETTA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
28. EMANUELE ANGELA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
29. TOMARCHIO ALFIA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
30. TRISCHITTA ROSARIA P. [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
31. LEONARDI ROSARIA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile - Ragioniere
32. TOMARCHIO DANIELE [24 ore]	Istruttori	Istruttore tecnico - Geometra
33. CALTABIANO GIOVANNI [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
34. RACITI ROSARIO [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
35. SESSA AGATA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
36. SPOTO VITA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
37. COPPOLA RITA [24 ore]	Istruttori	Istruttore amministrativo-contabile
38. FALLICA GIUSEPPA [24 ore integrate a 30 ore]	Istruttori	Agente di Polizia Locale
39. GRASSO ELENA [24 ore integrate a 30 ore]	Istruttori	Agente di Polizia Locale
40. MESSINA MARIA [24 ore]	Istruttori	Agente di Polizia Locale
41. MANGANO MARIA PIA [36 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
42. INDELICATO SALVATORE [36 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo (Centralinista - non vedente)
43. GIUFFRIDA CARMELA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
44. ADORNETTO MARIA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo (Ufficiale di Anagrafe)
45. CAPONNETTO CATERINA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo (Messo notificatore)
46. GRASSO ELIA EMILIO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
47. MARINO MARIA ANNA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
48. ORECCHIO MARCELLO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
49. SCARPIGNATO ANGELA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo (Ufficiale di Anagrafe)
50. SCIACCA GIUSEPPE [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
51. TOMARCHIO GIANCARLO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
52. ASSUNTO ALFIA RITA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
53. SORBELLO CARMELA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
54. CASTORINA ANTONELLA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo

55. D'URSO LEONARDO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
56. GIUFFRIDA CATINA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
57. LE MURA SALVATORE [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo
58. MANGANO MARIA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo
59. MESSINA ANNA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
60. PANTO' GIUSEPPA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
61. VASTA SALVATORE [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
62. GIANNETTO GIUSEPPE [36 ore]	Operatori esperti	Collaboratore conduttore di macchine operatrici complesse (autista scuolabus)
63. CANNAVO' MARIA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
64. CANNAVO' MICHELE [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo (Ufficiale di Anagrafe)
65. CARDILE CONCETTA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo (Ufficiale di Anagrafe)
66. CASTRO GIUSI [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
67. MOSCHELLA PAOLA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
68. PINO ANTONIETTA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
69. SPADARO ANGELA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
70. SORBELLO FRANCESCO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
71. MESSINA ROSARIO [36 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
72. CHISARI SERGIO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo
73. CUTULI SALVATORE [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo
74. D'AITA PIERO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
75. D'URSO LORENZO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore tecnico manutentivo
76. FICHERA VINCENZO [36 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
77. MORABITO GIUSEPPA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
78. PENNISI ANTONINO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
79. RAPISARDA FILIPPO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
80. CHIARENZA ROSARIA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
81. DI BELLA LEONARDO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
82. MIUCCIO CARMELA ALFIA [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore amministrativo
83. PUGLISI MAURIZIO [24 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
84. PRIVITERA FRANCESCO [36 ore]	Operatori esperti	Collaboratore servizi di supporto e/o sorveglianza
85. GANGEMI NUNZIA	Operatori	Operatore tecnico manutentore

[24 ore]		
86. MANGANO SEBASTIANA [24 ore]	Operatori	Operatore tecnico manutentore
n. 20 dipendenti a 36 ore e n. 66 dipendenti a 24 ore		

PERSONALE A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO DA ASSUMERE

TRIENNIO 2024-2026

ANNO	Personale da assumere a tempo indeterminato – N. unità	Area CCNL 16.11.2022	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Costo in euro
2025	01	Area dei Funzionari e dell' elevata qualificazione	Specialista dell'area di vigilanza	Mobilità esterna/concorso	37.674,06
2025	01	Area dei Funzionari e dell' elevata qualificazione	Specialista in attività economico-finanziarie	Mobilità esterna/concorso	37.674,06
2025	01	Area istruttori	Istruttore tecnico - Geometra	Mobilità esterna/concorso	27.674,51
2025	08	Area istruttori	Istruttore	Integrazione oraria definitiva per 6 ore a personale a tempo indeterminato in regime di part time a 24 ore	57.376,40
2025	02	Area istruttori	Agente di Polizia Locale	Integrazione oraria definitiva per 6 ore a personale a tempo indeterminato in regime di part time a 24 ore	
2025	02	Operatori esperti	Collaboratore	Integrazione oraria definitiva per 6 ore a personale a tempo indeterminato in regime di part time a 24 ore	
2025	In misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 (art. 1, comma 6 della L. 30 dicembre 2021 n.234 - Legge di bilancio 2022) <u>senza intaccare la capacità assunzionale</u>	Area e profili da individuare con apposito atto sulla base delle esigenze organizzative e di funzionalità dell'ente	Progressioni tra le aree – art. 13, co. 6, CCNL Funzioni Locali 16.11.2022 [Secondo l'orientamento applicativo CFL 207, l'Aran precisa che il consumo di <i>budget</i> da imputare allo 0,55% del m.s. 2018 è pari alla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza.		15.578,00, oltre oneri riflessi ed irap pari a 21.058,34

			in base al nuovo contratto, i valori dello stipendio tabellare vanno assunti nei nuovi importi annuali (ricalcolati su 13 mensilità) previsti dalla tabella G allegata al CCNL. I valori dell'indennità di comparto a carico del bilancio restano, invece, quelli di cui alla tabella D, colonna 1 del CCNL 22/1/2004 (ricalcolati su base annua per 12 mensilità, ovviamente tenendo conto delle corrispondenze tra precedenti categorie e nuove aree), dal momento che i CCNL successivi non ne hanno previsto la rivalutazione]	
--	--	--	--	--

**PIANO STRAORDINARIO ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO
SPESA ETEROFINANZIATA**

Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la coesione 2021-2027 (PN CapCoe) cofinanziato dall'Unione Europea – Priorità 1 – Azione 1.1.2

TRIENNIO 2024-2026

ANNO	Personale da assumere a tempo indeterminato – N. unità	Area CCNL 16.11.2022	Profilo professionale	Modalità di reclutamento
2025	02	Area dei Funzionari e dell'elevata qualificazione	Specialista tecnico	Procedure Concorsuali Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento per le politiche di coesione SPESA ETEROFINANZIATA a tutto il 2029 ed a decorrere dal 2030 finanziata mediante corrispondente riduzione del fondo di cui all'art. 1, co. 380, della L. n. 228/2012

Spesa del personale inclusi oneri riflessi ed irap al netto delle componenti escluse

Spesa media triennio 2011-2013		Rendiconto 2022	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
5.586.289,04		2.775.319,83 <i>Nota (1)</i>	2.900,707,65 <i>Nota (2)</i>	2.937.755,42 <i>Nota (3)</i>	2.964.522,42 <i>Nota (4)</i>

Note:

(1) La spesa per il personale dipendente di € 2.775.319,83, corrispondente agli impegni risultanti in sede di approvazione del Rendiconto 2022 risulta sottostimata per le seguenti motivazioni:

- a) in quanto in fase di riaccertamento dei residui passivi al 31.12.2021 non è stato applicato il principio contabile n. 4/2, paragrafo 5.2, lettera a), allegato al D.Lgs. n.118/2011, il quale prevede che le spese relative al trattamento premiante del personale dipendente destinato alla produttività, collettiva ed individuale, nonché l'indennità di risultato dovuta ai Responsabili di posizione organizzativa, potendo essere corrisposte solo a seguito della intervenuta valutazione da effettuarsi ad esercizio concluso, sarà esigibile solamente nell'esercizio successivo e quest'ultima imputazione avrebbe richiesto la costituzione del fondo pluriennale vincolato (FPV) per l'importo di € 104.324,20 (oneri riflessi ed IRAP inclusi).
- b) A seguito della stipula della convenzione tra i comuni di Giarre e Riposto per la gestione associata dell'ufficio di segreteria generale (delibera di C. C. n. 13/2021), scaduta il 31.08.2023, il riparto delle spese, a carico del Comune di Riposto, pari al 40% della retribuzione spettante al segretario convenzionato da rimborsare al Comune di Giarre, avrebbe dovuto essere allocata ed impegnata sui bilanci relativi agli esercizi 2021, 2022 ed in parte 2023. Detta quota, da rimborsare al Comune di Giarre, per cui non sono stati assunti correttamente gli impegni di spesa è quantificata in € 126.200,00 circa oneri riflessi e IRAP compresi (di cui € 63.500,00 esercizio 2022 ed € 42.300,00 esercizio 2023). Ciò sta a significare che, effettivamente, la spesa per il personale risultante dal rendiconto 2022, poiché avrebbe dovuto accogliere la quota dei compensi re imputati dall'esercizio 2021 all'esercizio 2022 nonché le spese da rimborsare al Comune di Giarre per la convenzione di segreteria generale ammonterebbe ad € 2.943.144,03 (€ 2.775.319,83 + 104.324,20 + 63.500,00).
- (2) La spesa per il personale allocata nel bilancio di previsione 2024, per le motivazioni esposte alla lettera b) del precedente punto, appare incrementata rispetto alla spesa risultante dal Rendiconto 2022 in quanto è stato previsto lo stanziamento delle somme da rimborsare al Comune di Giarre per la gestione associata dell'ufficio di segreteria generale (€ 126.200,00 inclusi oneri riflessi e IRAP) che avrebbero dovuto trovare copertura finanziaria negli esercizi 2021, 2022 e 2023. Pertanto, la spesa per il personale dipendente allocata nel bilancio 2024 depurata dalla citata spesa ammonterebbe ad € 2.774.507,65 (2.900,707,65 - € 126.200,00).
- (3) La spesa per il personale allocata nel bilancio di previsione 2025 non tiene conto del risparmio di spesa per il personale collocato a riposo nell'anno 2024 (€ 106.731,47) e nell'anno 2025 (€ 14.164,51) per un totale di € 120.895,98. Pertanto, la spesa effettiva per il personale relativamente alle annualità 2025 ammonta ad € 2.816.859,44 (€ 2.937.755,42 - € 120.895,98).
- (4) La spesa per il personale allocata nel bilancio di previsione 2026 non tiene conto del risparmio di spesa per il personale collocato a riposo nell'anno 2024 (€ 106.731,47), che sarà collocato a riposo nell'anno 2025 (€ 96.873,39) e nell'anno 2026 (€ 8.733,32) per un totale di € 212.338,18. Pertanto, la spesa effettiva per il personale relativamente alle annualità 2026 ammonta ad € 2.752.184,24 (€ 2.964.522,42 - € 212.338,18).

Alla luce dei rilievi formulati nelle note esplicative sopra riportate, la spesa per il personale risulterebbe così rideterminata:

Spesa media triennio 2011-2013		Rendiconto 2022	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
5.586.289,04		2.943.144,03	2.774.507,65	2.816.859,44	2.752.184,24
			Media del triennio 2024 - 2026 € 2.781.183,78		

SPESA PERSONALE/SPESA CORRENTE				
PERCENTUALE D'INCIDENZA SPESA DEL PERSONALE/SPESA CORRENTE ____%	Rendiconto 2022	Bilancio 2024	Bilancio 2025	Bilancio 2026
	20,60%	15,906%	16,83%	16,92%
	(2.775.319,83/ 13.472.075,26)	(2.900,707,65/ 18.242.017,24)	(2.937.755,42/ 17.456.738,12)	(2.964.522,45/ 17.520.005,26)

L'attività programmatoria ha tenuto conto delle cessazioni di personale che interverranno nei prossimi anni, quale misura contenitiva della spesa del personale.

EVOLUZIONE DEI RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE DA CESSAZIONI DAL SERVIZIO	
ANNO	TREND 2023-2026
2023	€ 63.964,42
2024	€ 155.067,51 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023)
2025	€ 224.199,52 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023 ed € 106.731,47 costo annuo cessazioni 2024)
2026	€ 315.641,62 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023, € 106.731,47 costo annuo cessazioni 2024 ed € 96.873,39 costo annuo cessazioni 2025)

TABELLA DI RAFFRONTO COSTO NUOVE ASSUNZIONI E RISPARMI PER CESSAZIONI DAL SERVIZIO		
ANNO	RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE DA CESSAZIONI DAL SERVIZIO	COSTO NUOVE ASSUNZIONI, incluse integrazione oraria e progressioni verticali
2023	€ 63.964,42	//
2024	€ 155.067,51 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023)	//
2025	€ 224.199,52 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023 ed € 106.731,47 costo annuo cessazioni 2024)	181.457,37
2026	€ 315.641,62 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023, € 106.731,47 costo annuo cessazioni 2024 ed € 96.873,39 costo annuo cessazioni 2025)	//

UTILIZZO RISPARMI PER CESSAZIONI			
ANNO	RISPARMI DI SPESA DEL PERSONALE DA CESSAZIONI DAL SERVIZIO	RISPARMI NON UTILIZZATI	COSTO NUOVE ASSUNZIONI in euro
2023	€ 63.964,42	€ 63.964,42	0
2024	€ 155.067,51 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023)	€ 155.067,51	0
2025	€ 224.199,52 (di cui € 103.303,54 costo annuo cessazioni 2023 ed € 106.731,47 costo annuo cessazioni 2024)	42.742,15	181.457,37
2026	€ 315.641,62 (di cui €	315.641,62	0

	103.303,54 costo annuo cessazioni 2023, € 106.731,47 costo annuo cessazioni 2024 ed € 96.873,39 costo annuo cessazioni 2025)		
		578.474,04	

ASSUNZIONI PROGRAMMATE NEL TRIENNIO 2024-2026 A TEMPO DETERMINATO

LIMITE SPESA ANNO 2009 SOSTENUTA PER LE STESSE FINALITA' – ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO

Art. 9, co. 28, D.L. n.78/2010, convertito in L. n. 122/2010

Delibere nn. 1/2017/QMIG e 15/2018/QMIG sezione delle Autonomie - Delibera n. 83/2023/PAR del 22 maggio 2023 della Corte dei Conti, Sezione regionale Puglia- Le uniche deroghe possibili ai vincoli posti dall'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010, convertito in L. n. 122/2010 sono quelle espressamente contemplate dal legislatore al fine di fronteggiare specifiche situazioni (assunzioni di assistenti sociali (art. 1, comma 200, L. n. 205/2017 e art. 1, comma 801, L. n. 178/2020), assunzioni per consentire l'attuazione dei progetti del PNRR (art. 31-bis, D.L. n. 152/2021, convertito in L. n. 233/2021)).

Delibera n. 23/2016/QMIG della Sezione autonomie della Corte dei conti, L'art. 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, non trova applicazione nei casi in cui l'utilizzo di personale a tempo pieno di altro Ente locale, previsto dall'art. 1, comma 557, della legge 30 dicembre 2004, n. 311, avvenga entro i limiti dell'ordinario orario di lavoro settimanale, senza oneri aggiuntivi, e nel rispetto dei vincoli posti dall'art.1, commi 557 o 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.

personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa 2009	//
contratti di formazione lavoro, altri rapporti formativi, somministrazione di lavoro, lavoro accessorio 2009	//
totale	0

In assenza di spesa 2009 per contratti di lavoro flessibile, il limite di spesa è dato dalla media del triennio 2007-2009 (Dipartimento funzione pubblica circolare n. 5/2013; Corte dei conti, sez. autonomie delibera n. 13/2015) ed, in caso di assenza di spesa anche nel triennio 2007-2009 per contratti di lavoro flessibile, è consentita una spesa per nuovi contratti di lavoro flessibile esclusivamente per far fronte ai servizi essenziali (Corte dei conti, sez. autonomie delibera n. 1/2017)

N. UNITA'	Area contrattuale	Profilo professionale	Modalità di reclutamento	Costo annuo	Limite di spesa
02	Area dei funzionari e dell'elevata qualificazione	Assistente sociale	Somministrazione di lavoro temporaneo mediante agenzia di lavoro interinale – tempo parziale (n. 30 ore)	37.709,88, oltre costo di agenzia	Non rileva il limite di spesa in quanto spesa eterofinanziata (Fondo di solidarietà comunale (FSC) istituito con la legge 24 dicembre 2012, n. 228 (legge di stabilità 2013) e potenziato con risorse aggiuntive a seguito delle leggi 30 dicembre 2020, n.178 (legge di bilancio 2021) e 30 dicembre 2021, n. 234 (legge di bilancio 2022) finalizzate al miglioramento dei servizi sociali. Il comma 3-septies, dell'art. 57, del D.L. n.

					104/2020, convertito con modificazioni dalla L. n. 126/2020, prevede che, a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale 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 cc. 1, 1-bis e 2 dell'art. 33 del d.l. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla l. 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento e che, in caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente
02	Operatori esperti	Autista scuolabus	Somministrazione di lavoro temporaneo mediante agenzia di lavoro interinale – tempo parziale (n. 20 ore)	12.819,20, oltre costo di agenzia	

Nel quadro programmatico assunzionale, deve tenersi conto, altresì, delle azioni di riduzione della spesa del personale previste dal Piano di riequilibrio finanziario pluriennale. La procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, prevista e disciplinata dall'art. 243-bis del D.Lgs. n. 267/2000 e ss. mm. ed ii., è stata avviata con Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio Comunale n. 1 del 30 gennaio 2013 e, con successiva Deliberazione del Commissario Straordinario, con i poteri del Consiglio Comunale, n. 66 del 26 marzo 2013, corredata dal parere favorevole dell'Organo di revisione, è stato approvato il Piano di riequilibrio finanziario pluriennale.

Detto Piano è stato dapprima rimodulato con Deliberazione del Commissario Straordinario con i poteri del Consiglio Comunale n. 77/2013 e, successivamente, con deliberazioni del Consiglio Comunale n. 14/2014, n. 122/2014, n. 107/2016.

Il piano di riequilibrio finanziario ex art.243-bis Tuel, ai sensi dell'art. 1, commi 992-994, della L. n. 234/2021, è stato riformulato con deliberazione di G. C. n. 66 del 26/07/2022, previa comunicazione, con nota prot. n. 4779 del 1 marzo 2022, alla Cosfel ed alla Corte dei conti, ai sensi dell'art. 1, comma 993, della medesima legge.

La durata del Piano, in conformità all'art. 243-*bis* del Tuel, è stata estesa a 15 anni (2013-2027), con Deliberazione n. 15/2018, ai sensi degli artt. 888 e 889, della L. n. 205/2017. Tuttavia, alla luce dell'art. 243-*bis* del Tuel, il quale dispone che la durata massima del piano di riequilibrio finanziario pluriennale è determinata sulla base del rapporto tra le passività da ripianare nel medesimo e l'ammontare degli impegni di cui al titolo I della spesa del rendiconto dell'anno precedente a quello di deliberazione del ricorso alla procedura di riequilibrio o dell'ultimo rendiconto approvato, la durata del Piano di riequilibrio finanziario pluriennale di questo Comune è, ad oggi, ventennale (2013-2032).

La Massa Passiva complessiva da ripianare è pari ad Euro 19.257.766,94, tenuto conto che nel periodo 2022-2032 rimangono ancora da ripianare passività per complessivi Euro 8.778.851,70, mentre le Risorse di entrata previste e realizzabili attraverso le Azioni in esso programmate ammontano complessivamente ad Euro 12.190.034,87.

Di conseguenza, i bilanci strutturalmente riequilibrati nel breve e nel medio-lungo periodo, devono mantenere nella misura massima le aliquote dei tributi, la riduzione della spesa di personale, il mutuo in deroga ex art. 243-*bis*, comma 8, lett. g), l'incremento delle entrate proprie di parte corrente, l'integrale copertura dei debiti fuori bilancio maturati e censiti nel Piano, il completo accantonamento a Fondo rischi contenzioso, per l'importo massimo attestato dagli Uffici competenti, il programmato ripiano dei disavanzi pregressi.

Benché la patologia sopra rappresentata, connessa alla finanza locale, impone una costante riduzione delle spese del personale, è pur vero che questo Comune è **interessato da gravissime sofferenze di natura organizzativa, che, tra l'altro, investono la stessa area economico-finanziaria, priva di titolare e retta *ad interim*, ma anche altre aree di attività, quale l'area tecnica, in atto diretta da personale in convenzione con altro ente locale, e l'area di vigilanza, il cui Responsabile è ormai prossimo al pensionamento, oltre che le restanti aree di attività, alle quali è necessario sopperire con gli strumenti resi disponibili dall'ordinamento, al fine di garantire il regolare funzionamento ed espletamento dei servizi comunali sia pure nel rispetto dei limiti e dei vincoli posti dalla legislazione vigente. Non va trascurato il dato che il personale comunale a tempo pieno è pari, alla data attuale, a sole n. 20 unità a tempo pieno a fronte di n. 66 unità part time 24h, il che rende estremamente difficoltoso una regolare conduzione dell'attività amministrativa.**

Le assunzioni, incluse le progressioni verticali in deroga, sono subordinate al rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio asseverato dall'organo di revisione ed all'acquisizione dell'autorizzazione della COSFEL avendo l'ente fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario senza accesso al fondo di rotazione, salvo quelle la cui spesa è eterofinanziata.

Le nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a dodici mesi, ai sensi dell'art. 34, co. 6, del D.Lgs. n. 165/2001 e ss. mm. ed ii. sono, altresì, subordinate alla verificata impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco ed in possesso della qualifica e della categoria di inquadramento occorrenti (leggasi: nuova area contrattuale).

Ai sensi dell'art. 21-*bis* del decreto-legge 10 agosto 2023, n. 104, convertito con modificazioni dalla legge 9 ottobre 2023, n. 136 possono essere effettuate anche in esercizio provvisorio. La predetta normativa prevede testualmente che “1. *All'articolo 163, comma 3, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, la previsione che gli enti possano impegnare solo spese correnti si interpreta nel senso che possono essere impegnate anche le spese per le assunzioni di personale, anche a tempo indeterminato, già autorizzate dal piano triennale del fabbisogno di personale, nonché dal bilancio di previsione finanziario ai sensi dell'articolo 164, comma 2, del medesimo testo unico.* 2. *Le assunzioni di personale a tempo indeterminato e a tempo determinato programmate dagli enti in dissesto finanziario, in riequilibrio finanziario pluriennale o strutturalmente deficitari, sottoposte all'approvazione della commissione per la stabilità finanziaria di cui all'articolo 155 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e già autorizzate, possono essere comunque perfezionate fino al 31 dicembre dell'anno successivo a quello dell'autorizzazione anche in condizione di esercizio provvisorio.*”.

La presente pianificazione, predisposta nel rispetto degli equilibri di bilancio,

- è trasmessa al Dipartimento della funzione pubblica, entro trenta giorni dall'adozione, ai sensi dell'art. 6-ter, co. 5, del D.Lgs. n. 165/2001, come novellato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, secondo le modalità definite dall'articolo 60 del medesimo decreto legislativo, a pena di divieto di assunzione, e dalla Ragioneria Generale dello Stato con la circolare n. 18/2018.

IL RESPONSABILE AREA AMMINISTRATIVA

Servizio Personale

dott. Santo Patanè