



COMUNE DI GODRANO

CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

Deliberazione di Giunta Comunale Numero 21 Del 22-02-2023

Oggetto: **APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE ANNI 2023/2025**

L'anno duemilaventitre il giorno ventidue del mese di Febbraio alle ore 18:00, presso questa Sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale così composta:

		Presente/Assente
BELLINI SEBASTIANO DANIELE	SINDACO	Presente
PERRONE SEBASTIANO	VICE SINDACO	Presente
BARONE GIULIA	ASSESSORE	Presente
CALI' GIUSEPPE	ASSESSORE	Presente
POMARA GIUSEPPA	ASSESSORE	Presente

Ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0

Assume la presidenza **SEBASTIANO DANIELE BELLINI** in qualità di **SINDACO** assistito dal **SEGRETARIO GERLANDO SCHEMBRI**.

Il Presidente, accertato il numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale ad esaminare e ad assumere le proprie determinazioni sulla proposta di deliberazione indicata in oggetto.

Immediatamente Eseguitibile	X	Soggetta a ratifica	
-----------------------------	---	---------------------	--

Premesso che:

- l'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997 dispone 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;
- l'art. 91, comma 1, D.Lgs. 267/2000, dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/99, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- che, parimenti, l'art. 3, comma 10-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito dalla L. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto (trattamento economico addetti uffici di staff), debba essere certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

Visto l'art.3 del D.L. 90/2014, convertito il legge 114/2014, e ss. mm .ii. il quale ha disposto che relativamente alle assunzioni a tempo indeterminato:

“ 5. Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente(...).

“557 – quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dell'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”;

“ 6. I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo”;

Visto l'art.1 comma 424 della legge 23 dicembre 2014,n.190, che così recita “ Le regioni e gli enti locali per gli anni 2015 e 2016, destinano le risorse per le assunzioni a tempo indeterminato, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie vigenti o approvate alla data di entrata in vigore della presente legge e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità soprannumerarie destinatarie dei processi di mobilità(...);

Visto l'art.4, comma 3 del D.L. n.78/2015, come convertito che ha integrato il disposto del terzo periodo dell'art.3 comma 5, del decreto legge n.90/2014 convertito in legge 114/2014, con l'espresso riconoscimento agli Enti Locali della facoltà di recuperare le quote di turn over non utilizzate ai fini assunzionali del triennio precedente (2011/2013);

Visto l'art.3 comma 5 del D.L. 90/2014 e s.m.i. come modificato dal D.L. 4/2019 per il quale:

“ Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto 6 luglio 2012, n.95, precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art.16 comma 9, del decreto legge 2012 n.95, convertito, con modificazioni dalla legge 7 agosto 2012, n.135. La

predetta facoltà ad assumere è fissata convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n.135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dell'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557,557 -bis e 557 ter, della legge 27 dicembre 2006 n.296. A decorrere dell'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile: è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto legge 25 giugno 2008, n.112, convertito con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008 n.133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al precedente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 185, comma 2-bis, del citato decreto legge n.112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”;

Visto l'art.14 -bis del D.L. 4/2019 -Disciplina delle capacità assunzionali delle regioni, degli enti e delle regioni e degli enti e delle aziende del Servizio sanitario nazionale, nonché degli enti locali il quale recita quanto segue:

1. All'articolo 3 del decreto legge 24 giugno 2014 n.90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014 n.114, sono apportate le seguenti modificazioni:

a) al comma 5, quinto periodo, le parole "tre anni" sono sostituite dalle seguenti "cinque anni" e le parole: "al triennio precedente" sono sostituite dalle seguenti: "al quinquennio precedente”;

b) dopo il comma 5 quinquies sono inseriti i seguenti:

"5- sexies.Per il triennio 2019/2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione e della capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia la cessazione del servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over;

"5-septies .I vincitori dei concorsi banditi dalle regioni e dagli enti locali, anche se sprovvisti di articolazione territoriale, sono tenuti a permanere nella sede di prima destinazione per un periodo non inferiore a cinque anni. La presente disposizione costituisce norma non derogabile dai contratti collettivi”;

2.In considerazione degli effetti derivanti dall'applicazione dell'articolo 14 del presente decreto e della necessità di garantire i livelli essenziali delle prestazioni, gli enti e le aziende del Servizio Sanitario Nazionale possono procedere all'assunzione delle professionalità occorrenti, anche tenendo conto delle cessazioni di personale che intervengono in corso d'anno, purchè in linea con la programmazione regionale e nel rispetto dei piani triennali del fabbisogni di personale approvati dalle regioni di appartenenza e dell'articolo 17, commi 3,3-bis e 3 ter del decreto legge 6 luglio 2011, n.98, convertito, con modificazioni, dalla legge 15 luglio 2011, n.111;

3.Le previsioni di cui alla lettera a) del comma 1 si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto.

Rilevato che la circolare 1/2015 dei Ministri per la Semplificazione e PA e per gli Affari Regionali ha fornito indicazioni della portata applicativa del comma 424 anzi richiamata e che “Le regioni(...) e gli enti locali destinano il budget delle assunzioni relativo agli anni 2015 e 2016 alle finalità individuate dal comma)...). Il budget che è vincolato dalla Legge è quello riferito alle cessazioni 2014 e 2015”. Prosegue la circolare “Nelle more del completamento del procedimento di cui commi 424 e 425 alle amministrazioni sopra individuate è fatto divieto di effettuare assunzioni a tempo indeterminato a valere sui budget 2015 e 2016. Le assunzioni effettuate in violazione dei commi 424 e 425 sono nulle. Rimangono consentite le assunzioni, a valere sul budget degli anni precedenti”;

Visto l'art.1 comma 228 della Legge 208/2015 e s.m.i. che dispone testualmente quanto segue:

“Le amministrazioni di cui all'articolo 3 comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n.90 convertito, con modificazioni dalla legge 11 agosto 2014,n.114, e successive modificazioni, possono procedere, per gli anni 2016,2017,2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato e di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25 per cento di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente. Ferme restando le facoltà assunzionali previste dall'articolo 1, comma 562, della legge 27 Dicembre 2006,n.296, per gli enti che nell'anno 2015 non erano sottoposti alla disciplina del patto di stabilità interno, qualora il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del ministero dell'interno di cui all'art.263 comma 2 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267, la percentuale stabilita al periodo precedente è innalzata al 75 per cento nei comuni con popolazione superiore a 1000 abitanti, per gli anni 2017 e 2018. Per i comuni con popolazione compresa tra 1000 e 5000 abitanti che rilevano nell'anno precedente una spesa inferiore al 24 per cento della media delle entrate correnti registrate nei conti consuntivi dell'ultimo triennio, la predetta percentuale è innalzata al 100 per cento. Fermi restando l'equilibrio di bilancio di cui ai commi 707 e seguenti del presente articolo e il parametro di spesa del personale di cui all'articolo 1, comma 557-quater, della legge 27 dicembre 2006, n.296, per le regioni che rilevano nell'anno precedente una spesa per il personale inferiore al 12 per cento del titolo prima delle entrate correnti, considerate al netto di quelle a destinazione vincolata, la percentuale stabilita al primo periodo è innalzata, per gli anni 2017 e 2018, al 75 per cento. In relazione a quanto previsto dal primo periodo dal presente comma, al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, come individuato dall'articolo 1, comma 421, della citata legge n.190 del 2014, restano ferme le percentuali stabilite dall'articolo 3, comma 5, del decreto legge 24 giugno 2014, n.90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 Agosto 2014, n.114. Il comma 5-quater dell'articolo 3 del decreto legge 24 giugno n.90, convertito con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014 n.114, è disapplicato con riferimento agli anni 2017 e 2018;

Visto l'art.1 comma 479, lette. D) della legge 11 dicembre 2016 n.232 che dispone per i comuni che rispettano il saldo di cui al comma 466 lasciando spazi finanziari inutilizzati inferiori all'1 per cento degli accertamenti delle entrate finali dell'esercizio nel quale è rispettato il medesimo saldo, nell'anno successivo la percentuale stabilita al primo periodo del comma 228 dell'articolo 1 della legge 28 dicembre 2015 n.208, è innalzata al 90 per cento qualora il rapporto dipendenti –popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministero dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n.267;

Preso atto dell'art.6, commi 2 3,6 del D.lgs.n.165/2001, come da ultimo modificato con d.lgs.25 maggio 2017, n.75 che dispongono testualmente quanto segue: “ 2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33.Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35 comma...(....) Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente. 6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”;

Dato atto che:

- Le linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale della Funzione Pubblica di cui all'art.6-ter (che con riguardano alle regioni, agli enti regionali, devono

essere previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n.131) sono state adottate, giusto comunicato del 09.05.2018 e previa registrazione da parte della Corte dei Conti, sono state pubblicate nella Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n.173 del 27.07.2018;

- Dalle citate linee di indirizzo di desume che le stesse definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e altre norme specifiche vigenti". Esse superano il "tradizionale concetto di dotazione organica, inteso come contenitore che condiziona le scelte sul reclutamento in ragione dei posti disponibili e delle figure professionali ivi completate. Secondo l'impostazione definita dal d.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una dotazione di spesa potenziale massima per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale. Con riferimento alle Regioni e agli Enti Locali le linee di indirizzo chiariscono espressamente che l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definitivo dalla normativa vigente. Per i comuni le Città metropolitane e le Unioni conservano quindi efficacia le disposizioni di legge vigente relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali: le disposizioni contenute nelle linee di indirizzo ministeriali non introducono un nuovo tetto di spesa";
- Queste le linee di indirizzo tendono dunque a favorire cambiamenti organizzativi che superino i modelli di fabbisogni fondati sulle logiche delle dotazioni organiche storicizzate, a loro volta discendenti dalle rilevazioni di carichi di lavoro superate sul piano dell'evoluzione normativa e dell'organizzazione del lavoro e delle professioni. Il PTFP si sviluppa, come previsto dall'articolo 6 citato, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificata la relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale.

Richiamati , al riguardo, gli orientamenti della corte dei conti per cui "per il tetto di spesa potenziale degli enti locali soggetti al patto di stabilità si identifichi con la spesa media del personale nel triennio 2011-2013, le linee di indirizzo introdotte dal DM 08/05/2018, all'art.2 comma 2.1 prevedono il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art.6 del d.lgs.n.165/2001, come modificato dall'art.4 del d.lgs. n.75/2017, affermano che " la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile.....e che per le regione e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". Il mutato quadro normativo attribuisce centralità al piano triennale del fabbisogno del personale che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini".

Dato atto che il Comune di Godrano con DPCM del 30 Dicembre 2022(che si allega in copia) è beneficiario del fondo finalizzato alla copertura al concorso per l'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti ai sensi dell'art.31 -bis, comma 5, del decreto - legge 6 novembre 2021, n.152 convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 Dicembre 2021 n.233, con cui vengono assegnate a favore di questo amministrazione come da tabella allegata al DPCM per l'assunzione di un personale Cat D per l'assunzione di un personale cat.D il seguente importo:

- Anno 2022 € 19156,16;
- Anno 2023 € 30400,00;

Dato atto che le somme relative all'anno 2022 non sono state utilizzate e che le stesse verranno utilizzate nel 2023 e le risorse previste per il 2023 verranno utilizzate nel 2024;

Dato atto che alla data odierna risultano in servizio:

-n.31 dipendenti a tempo indeterminato (di cui n.28 con contratto individuale di lavoro part-time a 24h e n-1 con contratto individuale di lavoro a 30h);

;-utilizzo n.1 dipendente istruttore Direttivo Contabile ai sensi dell'articolo 1 comma 557 L.311/2004 a n.12 ore settimanali a far data dal 1 Gennaio 2023 fino al 28 Febbraio 2023;
 -utilizzo n.1 dipendente Assistente Sociale ai sensi dell'articolo 1 comma 557 L.311/2004 a n.04 ore settimanali dal 1Gennaio 2023 fino al 28 Febbraio 2023
 Utilizzo n.1 dipendente Istruttore Direttivo Tecnico ai sensi del comma 1 ex art.110 n.18 ore settimanali-(giusta decisione n.203 del 15/12/2021- cosfel);

Che è intendimento di questa amministrazione stipulare convenzione con un altro Comune per utilizzo dipendente istruttore Direttivo Contabile ai sensi dell'articolo 1 comma 557 L.311/2004 a n.12 ore settimanali a far data dal 01 Marzo 2023 fino al 31 Dicembre 2023;

Dato atto che applicando le percentuali previste dalle richiamate disposizioni normative per tempo vigenti, le capacità assunzionali si espongono come segue:

Capacità assunzionali 2017 per cessazione 2016

Cat.	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa Assunzionale
A	1	12/07/2016	23998,63	25%	5985,50

a) Destinato al personale in soprannumero degli enti di area vasta ai sensi dell'art.1 comma 424 L.190/2014

Capacità assunzionali 2018 per cessazione 2017

Cat	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
A	1	30/06/2017	23998,63	25%	17813,97
A	1	31/12/2017	23998,63		
B	1	23/01/2017	25364,03		
			73341,29		

a) Destinato al personale in soprannumero degli enti di area vasta ai sensi dell'art.1 comma 424 L.190/2014

Capacità assunzionale 2019 per cessazione 2018

Cat	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
C	1	26/08/2018	30305,11	100%	55710,57
A	1	10/10/2018	25405,46		
			55710,57		

a) Destinato al personale in soprannumero degli enti di area vasta ai sensi dell'art.1 comma 424 L.190/2014

Capacità assunzionali 2020 per cessazione 2019

Cat	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
D	1	21/12/2019	25572,87	100%	93631,78
D	1	31/07/2019	23980,09		
C	1	31/07/2019	22039,41		
C	1	31/08/2019	22039,41		
			93631,78		

a) Destinato al personale in soprannumero degli enti di area vasta ai sensi dell'art.1 comma 424 L.190/2014

Capacità assunzionale 2021 per cessazione 2020

Cat	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
	0			100%	0

a) Destinato al personale in sovrannumero degli enti di area vasta ai sensi dell'art.1 comma 424 L.190/2014

capacità assunzionali 2022 potenziali per cessazioni 2021

Cat	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
	0			100%	0

Dato atto che le capacità assunzionali 2023 potenziali per cessazioni 2022 sono le seguenti:

Cat	Personale Cessato	Data Cessazione	Costa spesa annua	Percentuale	Risorsa assunzionale
C	1	01/06/2022	16045,00	100%	16405,00

Accertato che:

- la spesa di personale del redigendo bilancio comprensiva dell'assunzione ex art.110 comma 1 D.lgs. N.267/2000 (n. 1 categoria D a 18 ore settimanali) e di integrazione oraria A.S.U. è pari ad € 808.735,35 è risulta inferiore al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 1.305.025,62;

- E' stata certificata dal responsabile settore finanziario l'attivazione e regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e non ci sono inadempimenti all'obbligo di certificazione;

- Il numero degli abitanti al 31 Dicembre 2022 è di 1039;

- con riferimento al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n.34/2019 e come previsto dal citato DM del 17 marzo 2020, il settore finanziario ha predisposto il prospetto di calcolo nel quale si è proceduto alla ricognizione delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2019/2021) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato e risulta che il rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato è pari al 39,88% per cui l'ente deve essere classificato comune ad elevata incidenza di personale. "All. a"

-Il valore soglia previsto dalla tabella 1 del D.M. 17-3-2020 per i comuni da 1000 a 1999 abitanti è 28,60, mentre il valore soglia previsto dalla tabella 3 del D.M. per i comuni da 1000 a 1999 abitanti è 32,6%;

- il Comune di Godrano rientra nella **Fascia 3** -Fascia di rientro obbligatorio per cui ai sensi del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

-L'ente con l'adozione del presente piano non utilizza capacità assunzionale dell'anno 2023 (per cessazioni 2022):

Dato atto:

- che in ragione delle disposizioni normative, la dotazione organica si risolve, di fatto, in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile che non può essere superata dal PTFP;

- che il Comune, nell'ambito del Programma triennale del fabbisogno, procede alla rimodulazione della proprio consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

- che la spesa potenziale massima è prevista:

- 1) riconducendo la consistenza di personale in servizio in oneri finanziari teorici di ciascun posto, sulla base dei valori del trattamento fondamentale delle singole categorie contrattuali;
- 2) verificando le relative capacità assunzionali dell'Ente unitamente alle disponibilità di bilancio;
- 3) individuando, sulla scorta delle esigenze organizzative e nel rispetto dei vincoli di spesa, le professionalità occorrenti e le relative modalità di reclutamento;
- 4) quantificando la complessiva spesa di personale (in servizio e da assumere) e sommando a quest'ultima ogni altra spesa che, considerata ex lege spesa di personale, concorre a formare la spesa potenziale massima.

Che:

- la dotazione organica dell'Ente espressa, quindi, in termini finanziari facendo seguito al costo del personale in servizio al 31/12/2022 è pari ad € 870.061,79 (all.B) comprensivo di salario accessorio, all'ultimo documento di rimodulazione alla data odierna è pari ad € **808.735,35** comprensivo di salario accessorio;

- la spesa complessiva quantificata come sopra detto confrontata con la media del triennio 2011-2013 (indicatore di spesa potenziale massima), fissata in complessivi € 1.305.025,62 risulta inferiore e che tale rispetto è previsto anche per gli anni successivi.

Richiamato l'art.1 commi 557 e seguenti della L.27/12/2016 n.296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina il vincolo di materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità;

Dato atto che la spesa per il lavoro flessibile (art.9 comma 28 del D.L. 78/2010 convertito nella legge 122/2010 e ss.mm.ii.) non supera la spesa sostenuta nell'anno 2009;

Dato atto che con DPCM del 30 Dicembre 2022 la Presidenza del Consiglio dei Ministro all'art.1 del decreto "Riparto delle risorse fondo di cui al comma 5 dell'art.31-bis del decreto legge 6 Novembre 2021, n.152, convertito in legge, con modificazioni, dalle legge 29 Dicembre 2021, n.233;

Dato atto, altresì, l'elencazione di cui al presente Piano potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento, solo ed esclusivamente a fronte di nuove e non prevedibili situazioni, delle quali, al verificarsi, sarà data puntuale motivazione.

Dato atto che risultano rispettate le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla l.68/99;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 12 del 01/02/2023 con la quale è stata approvata la ricognizione annuale delle eventuali situazioni di sovrannumero ed eccedenze di personale per l'anno 2022;

Vista la deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 01/02/2023 con la quale è stato approvato il Piano Triennale delle azione positive;

Acquisiti i pareri di regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 53 della L. n. 142/90, come recepito dalla L.R. n. 48/1991 e modificato dall'art. 12 della L.R. n. 30/2000;

Visto l'O.R.EE.LL. della regione siciliana;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.Lgs. n. 75/2017;

Vista la L.R. n. 5/2014;

Vista la L.R. n. 27/2016;
Vista la L.R. n. 8/2018;

PROPONE

1. **Di approvare** il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2023/2025 come sotto riportato:

ANNO 2023 NESSUNA ASSUNZIONE;
ANNO 2024 NESSUNA ASSUNZIONE;
ANNO 2025 NESSUNA ASSUNZIONE;

2. **Di Dare atto** che il Comune di Godrano con DPCM del 30 Dicembre 2022 (che si allega in copia) è beneficiario del fondo finalizzato alla copertura al concorso per l'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore ai 5000 abitanti ai sensi dell'art.31 -bis, comma 5, del decreto -legge 6 novembre 2021, n.152 convertito in legge, con modificazioni, dalla legge 29 Dicembre 2021 n.233, con cui vengono assegnate a favore di questa amministrazione come da tabella allegata al DPCM per l'assunzione di un personale Cat D a tempo determinato per il seguente importo:

Anno 2022 € 19156,16;
Anno 2023 € 30400,00;

Il Comune di Godrano, ai sensi della norma sopra specificata provvederà all'assunzione di un tecnico Cat. D a tempo determinato, rilevando che per la seguente assunzione non vi sono oneri a carico di questo Comune.

3. **Di dare atto che:**

- la spesa di personale del redigendo bilancio è pari ad € **808.735,35** comprensiva di salario accessorio e integrazione oraria ai n.9 lavoratori A.S.U. è risulta inferiore al valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 1.305.025,62 ;

- nell'anno 2023 non è prevista assunzione;

- E' stata certificata dal responsabile settore finanziario l'attivazione e regolare tenuta della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti e non ci sono inadempimenti all'obbligo di certificazione;

- Il numero degli abitanti al 31 Dicembre 2022 è di 1039;

- con riferimento al rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, ai sensi dell'articolo 33 del D.L. n.34/2019 e come previsto dal citato DM del 17 marzo 2020, il settore finanziario ha predisposto il prospetto di calcolo nel quale si è proceduto alla ricognizione delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (2018/2020) al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato dell'ultimo anno in cui il rendiconto è stato approvato e risulta che il rapporto tra la spesa del personale dell'ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato è pari al 39,88% per cui l'ente deve essere classificato comune ad elevata incidenza di personale (AIL.A)

-Il valore soglia previsto dalla tabella 1 del D.M. 17-3-2020 per i comuni da 1000 a 1999 abitanti è 28,60 mentre il valore soglia previsto dalla tabella 3 del D.M. per i comuni da 1000 a 1999 abitanti è 32,6%;

- il Comune di Godrano rientra nella **Fascia 3** -Fascia di rientro obbligatorio per cui ai sensi del D.M., i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.

-L'ente con l'adozione del presente piano non utilizza capacità assunzionale dell'anno 2023 (per cessazioni 2022);

4. **Di Stabilire** che le previsioni di cui all'allegato PTFP potrà essere integrata e/o rimodulata, nei limiti della capienza dei documenti di programmazione e nel rispetto degli obiettivi di finanza pubblica e della normativa di riferimento a fronte di nuove e non prevedibili situazioni;
5. **Di dare atto** che è stato quantificato ai sensi dell'articolo 33 del D.L.34/2019 nella misura del 39,88 % il rapporto tra la spesa del personale e dell'ultimo rendiconto approvato e le entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati al netto del FCDE del bilancio preventivo assestato.
6. **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;
7. **Di dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva.

Il Responsabile Area Affari Generali
(Cuttitta Salvatore Emanuele)

L A G I U N T A

Vista la proposta del settore/area/servizio I AREA AFFARI GENERALI relativa all'oggetto, il cui testo è parte integrante e sostanziale;

Visti i pareri espressi dai Responsabili in ordine alla regolarità tecnica e contabile;

Ad unanimità di voti espressi nei modi e con le forme di legge;

D E L I B E R A

Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione sottoposta all'Organo, integralmente richiamata, ad ogni effetto di legge sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Il presente verbale viene letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO	IL SEGRETARIO	L'ASSESSORE ANZIANO
SEBASTIANO DANIELE BELLINI	GERLANDO SCHEMBRI	SEBASTIANO PERRONE

Documento originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell' art.24 del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva:

|X| - poiché dichiarata immediatamente eseguibile (art. 134 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000);

|| - per il decorso termine di dieci giorni dalla pubblicazione (art. 134 comma 3 del D.Lgs. n. 267/2000);

**IL SEGRETARIO
GERLANDO SCHEMBRI**

Documento originale sottoscritto con firma digitale ai sensi dell' art.24 del D.Lgs. n. 82 del 07/03/2005