



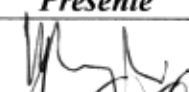
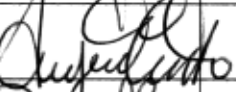
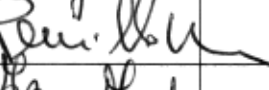
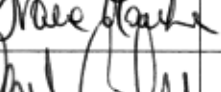
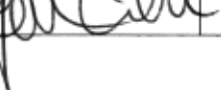
COMUNE DI RACALMUTO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

DELIBERAZIONE VERBALIZZATA AL N. 97 DEL REGISTRO IN DATA 25/08/2022

OGGETTO: Rideterminazione della dotazione organica ed approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024.

L'anno duemiventidue, addì VENTICINQUE del mese di AGOSTO, alle ore 10,45 e seguenti, in Racalmuto e nella Residenza Municipale, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

	COMPONENTI	Carica	Presente	Assente
1	Arch. Vincenzo Maniglia	Sindaco		
2	Angelo Curto	Vice Sindaco		
3	Luigi Penzillo	Assessore		
4	Ivana Mantione	Assessore		
5	Carmelisa Gagliardo	Assessore		

la quale, con l'assistenza e la partecipazione, ai sensi dell'art. 52 della Legge n. 142/90, siccome recepita dall'Ordinamento Regionale con L.R. n. 48/91, del Segretario Dott.ssa Roberta Marotta, ha adottato la seguente deliberazione.

Presiede l'odierna seduta il Sindaco, l'Arch. Vincenzo Maniglia, il quale accertato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a procedere alla trattazione della proposta di cui all'oggetto di seguito riportata e trascritta.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: *Rideterminazione della dotazione organica ed approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024, ed approvazione del Piano Annuale delle Assunzioni anno 2022*

Il Sindaco Arch. Vincenzo Maniglia, propone alla G.M. l'approvazione del presente atto per le motivazioni che seguono:

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 migliorare il 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 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;
- l'art.33 del D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2 all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 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;
- l'art.6 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, 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.22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4 del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

- con il Decreto dell' 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette “ Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;
- 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;

VISTI:

- i commi 557, 557-bis, 557- quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;
- l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- Il comma 1 del predetto art. 33 del decreto –legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata “ anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018 n. 145”;
- il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: *«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 disotto del valore soglia di cui al primo*

periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unita' 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 unita' 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 modalita' 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'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, e' 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 nonche' 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 Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni. (20A02317)" pubblicato sulla GU n.108 del 27-4-2020;

PRESO ATTO che: secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

VALUTATO che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

VISTE le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia,

approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

VISTO il D.M del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.34/2019, del 17/03/2020, il quale prevede che a decorrere dalla data del 20/04/2020, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza dei 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 Ente, 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 di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

CHE il comune di Racalmuto rientra nella fascia demografica (e) da 5.000 a 9.999 abitanti, e con un valore soglia da rispettare ai sensi dell'art. 4 del D.M. di cui sopra (Tabella 1) del 26,9% ;

VISTO il prospetto contabile predisposto dal responsabile del servizio Finanziario dal quale si rileva un valore soglia del **41,16 %** , quale differenza fra spesa del personale: impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale a tempo indeterminato e determinato al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP rilevati dall'ultimo rendiconto approvato ed le entrate correnti: 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 (**All.1**);

RITENUTO, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo comune non rientra tra gli enti *virtuosi* che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni e che, al contrario, avendo ad oggi invece un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (pari al 41,16%) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art.6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 del 30,9, e' tenuto ad adottare, al fine di mantenere l'attuale spesa di personale e di procedere eventualmente a nuove assunzioni , un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, dovendo eventualmente applicare un *turn over* al di sotto del 100 %;

CONSIDERATO altresì che questo ente ha già intrapreso un percorso virtuoso attuando un piano graduale di riduzione della spesa di personale riducendo la percentuale dal 47,33% anno 2020, al 46,00%, anno 2021, al 41,16 anno 2022, e dati di preconsuntivo indicano un'ulteriore significativa riduzione del valore soglia come si evince dal prospetto di sostenibilità della spesa triennio 2022/2024 (**All.2**) ;

CONSIDERATO altresì, che la spesa complessiva della dotazione organica e' pari ad **€ 3.038,488,04** inferiore in termini di neutralità finanziaria, alla spesa media del triennio 2011/2013, (**pari ad €3.989.431,31**) come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg.le Puglia 111/2018/Par(**All.3**) ;

RITENUTO , pertanto, che sotto il profilo del contenimento della spesa di personale e della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, il Comune di Racalmuto, in ragione anche dei pensionamenti d'ufficio già conclusi e che si prospettano fino al 2025, (**All. 4**), adotterà una attenta e programmata politica di valorizzazione delle professionalità interne mediante riduzione dei lavoratori part-time e progressioni verticali, in ossequio alle disposizioni di cui al D.L. 80/2021, convertito con la Legge n° 113 del 06/08/2021., rispettando le previsioni normative per

procedere a nuove assunzioni di personale dall'esterno solo per comprovata assenza di specifica qualificazione tra i dipendenti già in servizio senza incrementarne la spesa di personale;

VISTA la delibera della Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Liguria del 20 Ottobre del 2020 n 91, la quale precisa che 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%, percentuale che si riduce obbligatoriamente, al 30% dal 2025, in caso di inadempimento, ma restando preclusa la possibilità di utilizzare i resti assunzionali degli ultimi cinque anni antecedenti il 2020, ai sensi dell’art. 5, comma 2 del Decreto attuativo, in quanto l’Ente ha una elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, così come chiarito dalla Corte dei Conti Sicilia con decisione n 61/2021;

PARTE DI PROGRAMMAZIONE

- **VISTA** la legge 178/2020 (legge di Bilancio per il 2021) all’art. 1, comma 797 e seguenti ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un Assistente Sociale ogni 5000 abitanti e un ulteriore obiettivo definito da un operatore ogni 4000 abitanti e ha previsto l’erogazione di un contributo economico a favore degli Ambiti Sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti Sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente;
- **VISTA** la determinazione del Sindaco del Comune di Canicatti n 19 del 28/02/2022 assunta nella qualità di Ente capofila con la quale, tra l’altro, demanda ai Comuni facenti parte del Distretto di prevedere nel Programma triennale del Personale 2022/2024 le assunzioni mediante stabilizzazione ivi previste;
- **DATO ATTO** che per il Comune di Racalmuto e’ prevista l’assunzione per l’anno 2022 di n° 2 Assistenti Sociali, mediante stabilizzazione, la quale sarà interamente finanziata con fondi appositi di cui alla normativa richiamata, “ senza intaccare la capacità assunzionale del singolo Comune del Distretto”;
- **VISTA** la nota n° 6947 del 12/05/2022, con la quale il Responsabile di P.O. del IV° Settore Servizi Sociali - D.ssa Salemi Iolanda- ha comunicato che per la stabilizzazione delle 2 unità di Assistente Sociale cat. D1, la copertura finanziaria avverrà a valere sui fondi QSFP- Fondo di solidarietà Sociale – FNPS, calcolata in base a UCS (unità costo standard) fissata dal MPS per un importo annuo di € 41.921,28 pro capite per un totale di € 83.842,56 totalmente finanziata(**All.5**)
- **CONSIDERATA** l’opportunità di inserire nell’ambito della programmazione del personale per l’annualità 2022 l’assunzione di n° 2 Assistenti Sociali interamente etero finanziati con le risorse di cui alla legge 148/2020;
Ritenuto necessario riequilibrare il funzionamento della macchina organizzativa dell’Ente, che presenta gravi carenze di figure apicali, prevedendo l’assunzione di almeno un Istruttore Direttivo Tecnico di cat “D” necessari ed indispensabili per il normale funzionamento, dell’attività amministrativa, già previsto nel piano programmatico assunzionale triennio 2021/2023, giusta deliberazione di G.C. n 46 del 05/05/2021 nonché attuare l’istituto della progressione verticale per la Cat. “ D “ relativamente per la Cat. economica “D” profilo professionale di Istruttore Direttivo di Vigilanza ;
- **Che** nel triennio a seguire se sussisteranno le condizioni ed i presupposti Amministrativo-Contabili, per il personale con contratto a tempo parziale, che presta servizio in settori dove per effetto di cessazioni di personale o per garantire una maggiore efficienza dei servizi e prestazioni erogate, si procederà ad estendere l’incremento orario anche ad altre unità lavorative;

Dato atto che sulla scorta delle considerazioni che precedono, nel triennio 2022/2024 sono previste le seguenti attività istituzionali programmate:

ANNO 2022

Stabilizzazione di n° 2 Assistenti Sociali Cat” D “ (Spesa Eterofinaziata)

ANNO 2023

1) PIANO DELLE ASSUNZIONI ORDINARIE:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1: (costo €33.150,08) concorso esterno;

n° 1 Istruttore Direttivo Di Vigilanza Cat. D1: Progressione Verticale; (Costo Annuo € 2.070,00)

ANNO 2024

2) PIANO DELLE ASSUNZIONI ORDINARIE: Nessuna assunzione.

Valutato che la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nell'individuazione delle figure e competenze professionali a tempo parziale idonei al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale attraverso un incremento orario del contratto di lavoro;
- è rispettosa dei principi di merito, trasparenza ed imparzialità, per i quali sono richieste adeguate competenze e attitudini, oltre che le conoscenze;

Considerato inoltre che questo Ente non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- con la propria delibera n.57 del 26/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2021;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2020 ;
- con l'apposizione del parere contabile sul presente provvedimento si attestano:
 - il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 - 557bis - 557ter - della Legge 27/12/2006, n. 296;
 - il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
 - il rispetto del pareggio di bilancio anche durante l'anno 2019⁽²⁾, sulla base delle informazioni che allo stato sono in possesso dell'ente;
 - il rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 196/2009 (secondo le modalità di cui al DM 12.05.2016), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato;
 - l'invio dei dati della certificazione del saldo finanziario ex art. 1, comma 470 della legge 232/2016;

- il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);

Dato atto che nel triennio 2022/2024 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla L. n. 68/1999;

Dato atto che non sussistono graduatorie valide ai fini dello scorrimento obbligatorio di cui all'art. 91 comma 4 del D.Lgs. n. 267/2000;

DATO ATTO che, comunque, che la programmazione del fabbisogno di personale è un documento dinamico che potrà essere integrato o modificato in funzione di nuove esigenze ovvero di limitazioni o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo vigente;

ACQUISITI I pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile nonché del parere favorevole espresso dal Collegio dei revisori dei Conti;

DATO ATTO CHE è stata effettuata la preventiva informazione sindacale alle OO.SS. e R.S.U.;

Ritenuto necessario approvare il piano triennale del fabbisogno del personale 2019/2021;

VISTI:

- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il D.lgs. 267/2000;
- il D. n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la Legge 190/2014;
- La legge 208/2015 e ss.mm.ii.;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE DI DELIBERARE QUANTO SEGUE:

- 1) **di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente proposta;
- 2) **di prendere atto** che non esistono eccedenze o esuberi del personale;

Di dare atto che, per effetto di quanto sopra, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo comune non rientra tra gli enti *virtuosi* che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni e che, al contrario, avendo ad oggi un invece un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (pari al 41,16%) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art.6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 del 30,9, e' tenuto ad adottare, , un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, dovendo eventualmente applicare un *turn over* al di sotto del 100 %, al fine di mantenere l'attuale spesa di personale e di procedere a nuove assunzioni non incrementando il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa di personale rispetto a quello registrato nell'ultimo rendiconto approvato;

CONSIDERATO che questo Ente sta attuando un piano di graduale riduzione della spesa di personale riducendo la percentuale dal 47,33% anno 2020 , 46,00% anno 2021 e 41,16 anno 2022, e dati di preconsuntivo indicano un'ulteriore significativa riduzione del valore soglia e pertanto sussistono le condizioni della sostenibilita' della di personale e le previsioni normative per procedere a nuove assunzioni applicando un *turn over* rispetto ai cessati anno 2021 e quelli gia' conclusi per l'anno in corso inferiore del 30% per come di seguito:

ANNO 2022

ANNO 2022

Stabilizzazione di n° 2 Assistenti Sociali Cat” D “ (Spesa Eterofinanziata)

ANNO 2023

3) PIANO DELLE ASSUNZIONI ORDINARIE:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1: (costo €.33.150,08) concorso esterno;

n° 1 Istruttore Direttivo Di Vigilanza Cat. D1: Progressione Verticale; (Costo annuo 2.070,00)

ANNO 2024

4) PIANO DELLE ASSUNZIONI ORDINARIE: Nessuna assunzione.

9) **di dare atto** che, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso ai sensi dell’art. 40-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. , parere favorevole sulla compatibilità del presente programma in merito a quanto previsto dall’ art. 20 comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017 e dall’art. 26 comma 5 della L.R. n. 8/2018;

10) **di subordinare** le assunzioni ordinarie previste nel presente programma:

- all’esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell’assegnazione del personale in disponibilità ai sensi dell’art 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

11) **di subordinare** tutte le assunzioni previste nel presente programma all’approvazione del redigendo Bilancio di previsione 2022/2024 e del rendiconto di gestione 2021, semprechè lo stesso non evidenzi un disavanzo di amministrazione, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;

12) **Di demandare** al Responsabile del Settore Finanziario di adottare gli atti gestionali ulteriormente necessari all’avvio delle procedure di assunzioni contenute nel presente piano ed in particolare ai fini delle procedure di stabilizzazione;

13) **Di dare atto** che, allo stato attuale i vincoli di cui in precedenza saranno rispettati per l’anno 2019;

14) **Di dare atto** che la spesa derivante dell’approvazione del presente atto trova copertura nell’approvando bilancio di previsione 2022/2024 e nei trasferimenti da parte del fondo- QSFP- Fondo di solidarieta’ Sociale;

15) **Di dare atto** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati;

16) **Di trasmettere** il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU;

17) **Di dichiarare** la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell’art. 12 della L.R. 44/9, stante l’urgenza di adottare gli atti consequenziali;

18) **Di pubblicare** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;

19) **Di pubblicare** l'adottanda deliberazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art.16 del D.lgs.33/2013.



IL PROPONENTE
IL SINDACO

A handwritten signature in black ink, appearing to be the name of the Mayor, written over the printed text "IL SINDACO".

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 (e art. 53 L 142/90 recepita dalla L.R. 48/91) e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000, parere favorevole di regolarita' tecnica, attestante la regolarita' e la correttezza dell'azione amministrativa.

Racalmuto li,



Il Responsabile di P.O II° Settore

Sardo Viscuglia Salvatore

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla proposta di deliberazione si esprime, ai sensi degli artt.49, comma 1 (e art. 53 L 142/90 recepita dalla L.R. 48/91) e 147 bis, comma 1, D.Lgs 267/2000, parere favorevole di regolarita' tecnica, attestante la regolarita' contabile.

Racalmuto li,



Il Responsabile di P.O II° Settore

Sardo Viscuglia Salvatore

(M. 1)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2020
Numero abitanti	7.851
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2020
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	3.474.440,42
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	3.474.440,42

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2018	Anno 2019	Anno 2020
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	4.390.850,54	5.622.273,44	6.000.504,69
2 - Trasferimenti correnti	4.101.197,15	2.980.466,92	3.727.799,83
3 - Entrate extratributarie	179.587,34	263.614,46	83.067,14
Totale entrate	8.671.635,03	8.866.354,82	9.811.371,66
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni			9.116.453,83
F.C.D.E.			674.722,65
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.			8.441.731,18

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
41,16 %	26,90 %	30,90 %	0,00 %
Soglia rispettata	NO		

Incremento massimo spesa	0,00	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	0,00	NO

Spesa del personale anno 2020	3.474.440,42
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2022	24,00	0,00
2023	25,00	0,00
2024	26,00	0,00
2025	0,00	0,00
2026	0,00	0,00



IL RESPONSABILE DEI SERVIZI FINANZIARI
(Sardo V. Salvatore)

DETERMINAZIONE CAPACITA' ASSUNZIONALE E SOSTENIBILITA' FINANZIARIA 2022-2024

(Al.2)

titolo	anno	accertamenti
I	2018	€4.390.850,54
II	2018	€4.101.197,15
III	2018	€179.587,34
Totale		€8.671.635,03

titolo	anno	accertamenti
I	2019	€5.622.273,44
II	2019	€2.980.466,92
III	2019	€263.614,46
Totale		€8.866.354,82

titolo	anno	accertamenti
I	2020	€6.000.504,69
II	2020	€3.727.799,83
III	2020	€83.067,14
Totale		€9.811.371,66

Tit.1 €8.671.635,03
 Tit.2 €8.866.354,82
 Tit.3 €9.811.371,66

€27.349.361,51
€9.116.453,84
 674.722,65 €

FCDE 2021

Media 8.441.731,19 €

2020 **€3.474.440,42** SPESE PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP
 FPV SPESA **€0,00**
€3.474.440,42

Incidenza 41,16%
 Valori Max
 Limite di spesa 2022 % 41,16%

Valore Assoluto 3.474.440,42 €

ANNOTAZIONE: Il D.M. 17/03/2020 individua le tre categorie di Comuni che: a) i Comuni che presentano una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti inferiore al valore - soglia; b) i Comuni che presentano una incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti superiore al valore - soglia ma inferiore al valore di rientro; c) i Comuni che presentano una incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti superiore al valore di rientro. Dai valori accertati nei rendiconti approvati 2018/2019/2020, si rileva che il Comune di Racalmuto si colloca nella fascia c), ossia presenta un'incidenza delle spese per il personale sulle entrate correnti, maggiore del valore soglia di rientro 30,90% in quanto ha una incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti pari al 41,16%. Pertanto, ai sensi dell'art. 6, co 1 del D.M. 17/03/2020, l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia applicando anche un turn over inferiore al cento per cento.

Componenti	PREVISIONE 2022 - 2024		
	2022	2023	2024
Costo Lordo compreso contributi a carico ente (Ccompr. Rinn.contr.) ridotto dal FPV SPESA , al netto dell'irap.	3.616.974,91	3.137.505,55	3.092.945,33
Di cui:			
assunzione di un istruttore tecnico cat. D)	-	30.332,25	30.332,25
progressione verticale settore V.	-	1.894,05	1.894,05
assunzione di due assistenti sociali	41.308,29	76.715,94	76.715,94
Totale	3.616.974,91	3.137.505,55	3.092.945,33
a dedurre IRAP			
compensi ISTAT (COMP.CONTRIB al netto IRAP	45.219,70	-	-
straord. Elezioni a carico dello Stato al netto IRAP	22.875,00	-	-
straord. Elezioni a carico della Regione AL NETTO irap	45.750,00	-	-
a dedurre Risorse esterne(D3 distretto) al netto dell' irap	41.308,29	76.715,94	76.715,94
Totale previsione	3.461.821,92	3.060.789,61	3.016.229,39
Valore Max	3.474.440,42	3.474.440,42	3.474.440,42
Margine (+/-)	12.618,50	413.650,81	458.211,03
Incidenza	41,01%	36,26%	35,73%

Valore - Soglia
Valore - Rientro

26,00%
30,50%

-14,26%

Valori soglia

26,90%

2.270.823,64 €

DOTAZIONE ORGANICA RIDETERMINATA
ALLEGATO " 1

(Al.3)

Profilo Professionale	Cat. Econ.	Dotaz.org T. Pieno	Posti coperti		Posti vacanti T. P.	POSTI/DOT.ORG ANICA	Posti Coperti a	Post. Vaca. T-par	Costo	Costo	Costo	Costo
			a T. Pieno N°	N°								
Operatore/Ausiliario	A1	22	22	0	0	29/22 ore	29	0	€ 436.732,45	/	/	€ 562.201,64
Esecutore/ Amminist./Messo	B1	2	2	0	0	12/22 ore	12		€ 197.611,46	/	/	€ 54.015,65
Collaboratore Amministrativo	B3	2	2	0	0	1/22ore	1	0	€ 17.415,47	/	/	€ 57.099,89
Istruttore Geometra	C1	3	3	0	0	4/27 ore	4	0	€ 85.261,88			€ 91.401,84
Istruttore contabile	C1	2	2	0	0	2/27 ore	2	0	€ 44.970,00			€ 60.934,56
Istruttore di Vigilanza	C1	0	0	0	0	1/22ore	1	0				
Istruttore di Vigilanza	C1	8	2	6	6	3/27 ore	3	0	€ 67.922,02	€ 121.869,20		€ 60.934,56
Istruttore Amministrativo	C1	15	11	4	4	20/22 ore	21	0	€ 371.406,00	€ 121.869,12		€ 335.140,08
Istruttore Amministrativo	C1	0	0	0	0	1/27 ore	1	0	€ 23.654,92	/	/	
Istruttore Direttivo Tecnico	D1	1	0	1	1	/			/	€ 33.150,08		€ 0,00
Istrutt. Direttivo Contabile	D1	1	0	1	1	1/27 ore	1	0	€ 24.729,95	€ 33.150,08		
Istruttore Direttivo Amm.vo	D1	3	0	3	3	/			/	€ 99.450,24		
Istruttore Direttivo di Vigilanza	D1	1	0	1	1	/			/	€ 33.150,08		€ 0,00
Assistente Sociale	D1	2	0	2	2	/			/	€ 66.300,16		
Istruttore direttivo tecnico specialista	D3	1	1	0	0	A.N.F			0,00	/	/	€ 38.116,71
		63	45	18	74	74	74	0	€ 1.269.704,15	€ 508.938,96		€ 1.259.844,93

VALORE ECONOMICO COMPLESSIVO € 3.038.488,04

[Handwritten signature]



Il Responsabile dei Servizi Finanziari
Salvo Visconti Salvatore

[Handwritten signature]

POSTI SOPPRESSI:
N° 1 DI CAT. A 22/36
N° 5 DI CAT. A
N° 5 DI CAT. B
N° 4 DI CAT. C
TOTALE N°14 POSTI

PROGRAMMAZIONE TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE : 2021/2023
ALL " A "

CESSAZIONI

CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2014

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annua
Gagliardo Vincenzo	Operatore	A1	31/08/2014	€ 27.165,00
Ruggieri Salvatore	Operatore	A1	31/01/2014	€ 27.050,35
				€ 54.215,35

CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2015

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annua
Fuca Crocifissa	Istruttore Amministrativo	C1	30/06/2015	€ 32.160,09
Maddeo Eleonora	Istruttore Amministrativo	C1	30/06/2015	€ 32.160,09
				€ 64.320,18

CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2016

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annua
Cacciato Salvatore	Operatore Tecnico edile	A1	31/07/2016	€ 26.175,77
Tulumello Pietro	Addetto Assist. Handicap	B1	31/08/2016	€ 28.709,67
				€ 54.885,44

CESSAZIONI DI PERSONALE AVVENUTE NELL'ANNO 2017

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annua
La Russa Giuseppe	Addetto Amministrativo	B1	30.06.2017	€ 28.887,35
Gagliardo Gaetano	Operatore Ecologico	A1	30.06.2017	€ 28.856,96
Castronovo stefano	Custode Cimitero	A4	30.04.2017	€ 26.175,77
Munisteri Pino' S.	Addetto Ass. Handicap	B5	03.06.2017	€ 28.709,67
Pensillo Giuseppe	Autista	A1	31.10.2017	€ 27.070,35
T O T A L E				€ 139.700,10

PENSIONAMENTI ANNO 2018

Dipendente	Profilo Professionale	Categoria	Data di Cessazione	Costo Spesa Annua
SARDO GIUSEPPE	OPERTORE SERV. AUSILIARI	A1	01.11.2018	€ 27.795,76
MADDEO CATERINA	Esecutore Amm.vo	B5	31.01.2018	€ 28.078,49
Martorelli Salvatore	Operatore puliziere	A1	31.01.2018	€ 25.315,07
Cutaia Lorenzo	Operatore Manutentore	A1	31.08.2018	€ 26.230,58
Cutaia M. Angela	Istruttore Amm.vo	C1	31.05.2018	€ 29.978,49
Chiara Carmela	Istruttore Amm.vo	C1	01/01/2018	€ 29.978,49
T O T A L E				€ 167.376,88

(A.U.H.)

PENSIONAMENTI ANNO 2019

FARRAUTO SALVATORE	Istruttore Amministrativo	C1	24.08.2019	€ 29.978,49
Totale				€ 29.978,49

PENSIONAMENTI ANNO 2020

Giancani alfonso	Operatore Serv. Ausiliari	A1	01.03.2020	€ 26.230,78
Falco calogero	Polizia municipale	C4	01.02.2020	€ 32.162,22
Scime' salvatrice	Istruttore Amministrativo	C5	01.08.2020	€ 33.291,28
Baiamonte Pietro	Istruttore Amministrativo	C5	04.11.2020	€ 33.291,28
Mattina Vincenzo	Operatore polizia Stradale	B5	01.06.2020	€ 29.411,37
Nalbore Raffaele	Operatore Ecologico	A5	01.06.2020	€ 26.230,78
TINEBRA ANGELO	CENTRALINISTA	B1	14/05/2020	€ 27.261,22
TOTALE				€ 207.878,93

PENSIONAMENTI ANNO 2021

Bellanca Vincenzo	Operatore Serv. Ausiliari	A5	01/07/2021	€ 26.230,78
Carbone Salvatore	Operatore Giardiniere	A4	01.01.2021	€ 34.066,00
salvo Diego	Istruttore Amministrativo	C5	01.05.2021	€ 33.291,28
Burgio Melchiora	Operatore Serv. Ausiliari	A5	01.10.2021	€ 26.365,26
Bufalino M. Elvira	Istruttore Amministrativo	C5	08.03.2021	€ 33.291,26
Campanella Pietra	Istruttore Amministrativo	C4	01/08/2021	€ 32.162,22
Taibi Patrizia	Istruttore Amministrativo	C5	01/09/2021	€ 32.162,22
TOTALE				€ 183.503,02

PENSIONAMENTI ANNO 2022

Gueli Giuseppe	Collaboratore Amministrati.	B7	01.03.2022	€ 32.089,55
Tinebra M. Concetta	Istruttore Amministrativo	C5	01.05.2022	€ 35.058,61
Alletto Carmela	Istruttore Amministrativo	C4	01.04.2022	€ 32.973,75
Lauricella Vittorio	Istruttore Amministrativo	C5	01.04.2022	€ 35.277,21
Vinti Accursio	Funz. Tecnico Specialista	D6	03.12.2022	€ 43.960,47
TOTALE				€ 179.359,59

PENSIONAMENTI ANNO 2023

Morgante Grazia	Istruttore Amministrativo	C4	01.02.2023	€ 32.973,75
Salvo Angelo	Operatore Serv. Ausiliari	A4	01.02.2023	€ 27.360,04
PUMA FRANCESCO	Istruttore tecnico	C5	01.12.2023	€ 35.058,61
Esposito Nicolina	Istruttore Amministrativo	C2	01.07.2023	€ 31.228,75
TOTALE				€ 126.621,15

PENSIONAMENTI ANNO 2024

Nalbone Calogero	Operatore Serv. Ausiliari	A5	01.07.2024	€ 27.879,84
Picone Giuseppe	Istruttore Contabile	C5	03.03.2024	€ 34.135,89
Falco Calogero	Operatore Serv. Elettrici	A5	01.11.2024	€ 27.634,67
TOTALE				€ 89.650,40

PENSIONAMENTI ANNO 2025

Alaimo Salvatore	Operatore Serv Cimiteriali	A5	01.02.2025	€ 27.879,84
Gagliardo Gregorio	Istruttore Contabile	B5	03.06.2024	€ 29.411,37
TOTALE				€ 57.291,21




Il Responsabile dei Servizi Finanziari
Sardo Viscuglia Salvatore





COMUNE DI RACALMUTO
Libero Consorzio Comunale di Agrigento

SETTORE IV

SERVIZI SOCIALI - BENI CULTURALI - PUBBLICA ISTRUZIONE - BIBLIOTECA

Prot. N. 6942 Del 11 2 MAG 2022

Al T. P.O. Settore II
Settore finanziario
Sig. Salvatore Sardo Viscuglia

p.c al Sindaco
Arch. Vincenzo Maniglia

Al Dirigente Generale
Avv. Cinzia Gambino

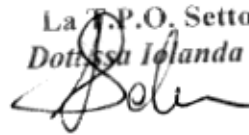

Loro Sedi

Oggetto: Riscontro nota prot. n. 6829 del 10/05/2022- fabbisogno del personale

In riscontro alla vostra nota in oggetto, al fine di procedere alla predisposizione del piano triennale del fabbisogno di personale, si comunica che: la sottoscritta già con nota n. 3633 dell'8703/2022, che si allega alla presente, ha trasmesso al vostro ufficio la richiesta di inserimento nel piano del fabbisogno del personale 2022-2024, la stabilizzazione a tempo pieno ed indeterminato, ai sensi dell'art 20 comma 1 del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75, delle due figure professionali di cat. D, assistenti sociali già operativi presso questo Ente dal 2019.

Si comunica, che la copertura finanziaria delle stabilizzazioni di che trattasi avverrà a valere sui fondi QSFP- Fondo di solidarietà sociale- FNPS e che alla luce dell'integrale copertura finanziaria extra comunale tali stabilizzazioni non rientrano nel divieto di cui all'art. 6 del D.L. n. 78/2015. Si specifica, altresì, che il provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria dell'Ente, in quanto la somma necessaria alla copertura dei costi avverrà attraverso il trasferimento delle quote al Comune di Racalmuto da parte del Distretto Socio sanitario D3, calcolata in base a UCS (unità costo standard) fissata dal MPS per un importo annuo di € 41.921,28 pro capite per un totale di € 83.842,56 e quindi totalmente finanziata.

Distinti saluti.

La T.P.O. Settore II
Dot.ssa Iolanda Sardo





COMUNE DI RACALMUTO

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 19 del 23.08.2022

PARERE DELL'ORGANO DI REVISIONE AL PIANO DEI FABBISOGNI DI PERSONALE - PTFP - 2022-2024

OGGETTO: Proposta di G.M. avente ad oggetto "Rideterminazione della dotazione organica ed approvazione del PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNIO DEL PERSONALE ANNI 2022/2023/2024.

Premesso che:

- l'Ente con nota prot.11667 del 09.08.2022 ha richiesto tramite pec il parere del Collegio dei revisori sulla proposta deliberativa della Giunta Comunale di cui in oggetto;

Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 *“Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”*;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *“Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...”*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *“Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica”*;
- l'art. 3 *“Semplificazione e flessibilità nel turn over”*, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
 - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
 - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”*;

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L. 112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 *"riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile"*;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"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% di quella relativa*

al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)";

- *il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone "per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal 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 turnover"*;

considerato che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- *l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”;

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

rilevato che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che non è ancora stato deliberato dalla Giunta comunale il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;

preso atto che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale¹²³ ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

considerato che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

rilevato che:

- il Comune di Racalmuto si colloca nella fascia demografica lett. e) (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 7.770 al 31.12.2021;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 41,16% al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, quindi Ente non virtuoso;

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2016/2020, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad **euro 599.819,84** ;

¹ Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... *Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter...*

² Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: *In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta ferma che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente*

³ Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplicazione e la Pubblica Amministrazione – Punti 2.1. – Superamento della Dotazione Organica: *La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.*

- come si evince nella proposta di deliberazione il risparmio del personale cessato nell'anno 2021 e' pari ad € **183.503,02 (TURNOVER)** (resti assunzionali) risultando di molto inferiore all'importo indicato per l'assunzione nell'anno 2023 di una Cat " D " , e pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori limite annuali di cui alla tabella 2) del decreto attuativo, in ogni caso entro i limiti massimi consentiti dal valore soglia di riferimento di cui alla tabella 1) dell'art. 4 del medesimo decreto;
- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296 ..."*;

rilevato che con il presente atto:

- in relazione ai dati sopra riportati, questo Comune non rientra tra gli enti **virtuosi** che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni e che, al contrario, avendo ad oggi invece un rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti (pari al 41,16%) al di sopra del valore soglia previsto per la fascia demografica di riferimento di cui alla tabella 3, comma 1, dell'art.6 del D.P.C.M. 17 marzo 2020 del 30,9, e' tenuto ad adottare, al fine di mantenere l'attuale spesa di personale e di procedere eventualmente a nuove assunzioni , un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, dovendo eventualmente applicare un *turn over* al di sotto del 100 %;

CONSIDERATO altresì che questo Ente ha già intrapreso un percorso virtuoso attuando un piano graduale di riduzione della spesa di personale riducendo la percentuale dal 47,33% anno 2020, al 46,00%, anno 2021, al 41,16 anno 2022, e dati di preconsuntivo indicano un'ulteriore significativa riduzione del valore soglia come si evince dal prospetto di sostenibilita' della spesa triennio 2022/2024;

CONSIDERATO altresì, che la spesa complessiva della dotazione organica e' pari ad € **3.038,488,04** inferiore in termini di neutralità finanziaria, alla spesa media del triennio 2011/2013, (**pari ad €3.989.431,31**) come peraltro chiarito dalla Corte dei Conti in sede consultiva, sez. reg.le Puglia 111/2018/Par ;

RITENUTO , pertanto, che sotto il profilo del contenimento della spesa di personale e della sostenibilità finanziaria della spesa di personale, il Comune di Racalmuto, in ragione anche dei pensionamenti d'ufficio già conclusi e che si prospettano fino al 2025, adotterà una attenta e programmata politica di valorizzazione delle professionalità interne mediante riduzione dei lavoratori part-time e progressioni verticali, in ossequio alle disposizioni di cui al D.L. 80/2021, convertito con la Legge n° 113 del 06/08/2021., rispettando le previsioni normative per procedere a nuove assunzioni di personale dall'esterno solo per comprovata assenza di specifica qualificazione tra i dipendenti già in servizio senza incrementarne la spesa di personale;

VISTA la delibera della Corte dei Conti, Sezione di controllo per la Liguria del 20 Ottobre del 2020 n 91, la quale precisa che 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%, percentuale che si riduce obbligatoriamente, al 30% dal 2025, in caso di inadempimento, ma restando preclusa la possibilità di utilizzare i resti assunzionali degli ultimi cinque anni antecedenti il 2020, ai sensi dell'art. 5, comma 2 del Decreto attuativo, in quanto l'Ente ha una elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, così come chiarito dalla Corte dei Conti Sicilia con decisione n 61/2021;

CHE sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

Tutto ciò premesso,

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dal Responsabile di P.O. II° Settore Sardo Viscuglia Salvatore, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000,

Il Collegio dei revisori

Rammenta

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- che la presente programmazione troverà riscontro nei documenti di programmazione finanziaria 2022/2024;
- nel corso dell'attuazione del piano occupazionale venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio, oltre che del rispetto di quanto disposto dall'art.9 , comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016,

accerta

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2022/2024 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- che si tratta di assunzione per figure professionali indispensabili per il buon funzionamento dell'Ente e pertanto si deroga al dettato normativo in materia che vuole la riduzione dell'incidenza della spesa del personale rispetto alla media delle entrate correnti al di sotto del 30,9%

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale di cui in oggetto.

Racalmuto, 23.08.2022

L'Organo di Revisione

Dott. Anania Livio Giuseppe

Dott.ssa Baglieri Angela

Dott. Marisca Carmelo

(documento informatico firmato digitalmente ai sensi dell'art. 24 del D. Lgs. 07.03.2005 n. 82 e norme collegate, il quale
sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la legge 08/06/1990, n.142, recepita in Sicilia con la L.R. 11/12/1991, n.48;

Vista la legge regionale n. 44 del 3/12/1991;

Dato atto che sulla proposta presa in esame, ai sensi e per gli effetti dell' art.53 della legge 08/06/1990 b. 142, recepito dall'art.1, comma 1, lett.i) della L.R. 11/12/1991, della L.R. 11/12/1991, n.48, nel testo quale risulta sostituito dall' art. 12 della L.R. n.30/2000, nonché dall' art.49 del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i, sono stati acquisiti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile espressi dai competenti uffici;

Dato atto, altresì, che è stato acquisito il parere favorevole del Collegio dei Revisori dei Conti;

Ritenuta la competenza della Giunta Municipale;

Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuto;

VISTI:

il D.Lgs. n. 165/2001;

il D.Lgs. n. 267/2000;

la Legge n. 190/2014;

l' O.R.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia;

il D.L. n. 34/2019;

il D.P.C.M. 17/03/2020;

lo Statuto Comunale;

il vigente Regolamento degli Uffici e dei Servizi;

Con voti espressi singolarmente, in modo palese, da ciascuno degli intervenuti;

DELIBERA

- 1) **Di dare atto** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente delibera;
- 2) **Di approvare** la rimodulazione della dotazione organica da ritenersi quale parte integrante e sostanziale;
- 3) **Di approvare** il piano triennale del fabbisogno del Personale per il triennio 2022/2024 nei termini che seguono:

ANNO 2022

Stabilizzazione di n° 2 Assistenti Sociali Cat" D " (Spesa Eterofinaziata)

ANNO 2023

1) PIANO DELLE ASSUNZIONI ORDINARIE:

n. 1 Istruttore Direttivo Tecnico Cat. D1: (costo €33.150,08) concorso esterno;

n° 1 Istruttore Direttivo Di Vigilanza Cat. D1: Progressione Verticale; (Costo annuo 2.070,00)

ANNO 2024

2) PIANO DELLE ASSUNZIONI ORDINARIE: Nessuna assunzione.

di dare atto che, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso ai sensi dell'art. 40-bis comma 1 del decreto legislativo n. 165/2001 e s.m.i. , parere favorevole sulla compatibilità del presente programma in merito a quanto previsto dall' art. 20 comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017 e dall'art. 26 comma 5 della L.R. n. 8/2018;

di subordinare le assunzioni ordinarie previste nel presente programma:
all'esito della comunicazione alla Funzione Pubblica ed alla competente struttura regionale ai fini dell'assegnazione del personale in disponibilità ai sensi dell'art 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 e s.m.i.;

di subordinare tutte le assunzioni previste nel presente programma all'approvazione del redigendo Bilancio di previsione 2022/2024 e del rendiconto di gestione 2021, semprechè lo stesso non evidenzi un disavanzo di amministrazione, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;

Di demandare al Responsabile del Settore Finanziario di adottare gli atti gestionali ulteriormente necessari all'avvio delle procedure di assunzioni contenute nel presente piano ed in particolare ai fini delle procedure di stabilizzazione;

Di dare atto che, allo stato attuale i vincoli di cui in precedenza saranno rispettati per l'anno 2022;

Di dare atto che la spesa derivante dell'approvazione del presente atto trova copertura finanziaria nell'approvando bilancio di previsione 2022/2024 e nei trasferimenti da parte del fondo- QSPF-Fondo di solidarieta' Sociale;

Di dare atto che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati;

Di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU;

Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile, ai sensi e per gli effetti dell'art. 12 della L.R. 44/9, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali;

Di pubblicare l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;

Di pubblicare l'adottanda deliberazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art.16 del D.lgs.33/2013.

Successivamente , la Giunta Comunale, con separata votazione unanime, con voti espressi singolarmente in modo palese da ciascuno degli intervenuti ;

D I C H I A R A

Il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12, comma2, della L.r. 44/91.

Dopo la lettura e conferma, il verbale viene sottoscritto.

LA GIUNTA COMUNALE

IL SINDACO
Arch. Vincenzo Maniglia

IL SEGRETARIO GENERALE
Dott.ssa Roberta Marotta

L'ASSESSORE ANZIANO
Luigi Penzillo

COMUNE DI RACALMUTO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

CERTIFICATI DI PUBBLICAZIONE N. _____

Il Segretario Generale

su conforme dichiarazione del Messo Comunale,

CERTIFICA

che il presente atto è stato pubblicato

all'Albo Pretorio on-line dal _____ al _____

per quindici giorni consecutivi e che contro di essa non è pervenuto reclamo e/o opposizione alcuna.

Racalmuto li _____

Racalmuto li _____

Il Messo Comunale

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è divenuta esecutiva il 25-08-2012, ai sensi
dell'art. 12 della L.R. n. 44/91.

Racalmuto li 25-08-2012 Il Segretario Generale *Roberta Marotta*