



COMUNE DI SANTA ELISABETTA
(LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO)

ORIGINALE DELLA DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 73

Del 17/11/2023

OGGETTO: PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE STRALCIO SEZIONE 3. ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, SOTTOSEZIONE DI PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025 - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2023. RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA.

Copia conforme all'originale della presente deliberazione viene trasmessa a:

Area n. 1 - Affari Istituzionali - Segreteria - Affari Generali e Personale - Attività Produttive - Contenzioso- URP - Servizi Demografici - Protocollo Informatico

Area n. 2 - Area Servizi Finanziari, Tributarî, Economato

Area n. 3 - Area Assistenza Sociale, Cultura, Turismo, Sport, Pubblica Istruzione

Area n. 4 - Area Patrimonio, Anagrafe Immobiliare, Elaborazione dati informatici e WEBGIS, - Servizi Ambiente, Igiene e Sanità

Area n. 5 - Area Tecnica Manutentiva - Lavori Pubblici e Manutenzioni - Territorio ed Urbanistica e Protezione Civile

L'anno duemilaventitre, addì MESSETTE del mese di NOVEMBRE alle ore 10.00 nella Residenza Municipale, in seguito a regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale sotto la Presidenza del Sindaco Arch. Domenico Gueli e con l'intervento degli Assessori Sigg.ri :

			Pres.	Ass.
1)	Domenico Gueli	Sindaco	X	
2)	Iacono Giovanna	Vice Sindaco	X	
3)	Rizzo Giuseppe	Assessore	X	
4)	Ciulla Salvatore	Assessore	X	
5)	Fragapane Vincenzo	Assessore	X	
Num. Presenti/Assenti			5	

Li _____

Il Responsabile

Partecipa alla seduta il Segretario del Comune **Dott.ssa Roberta Marotta**

Il Sindaco, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta con l'assistenza del Segretario Comunale.

Nel rispetto delle direttive del Sindaco, si sottopone all'approvazione della Giunta Comunale la seguente proposta di deliberazione predisposta dal Sindaco n. 71 del 19/10/2023, dal seguente tenore:

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;

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, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della

performance 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 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;

VISTO che il suddetto D.M del 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L.34/2019, del 17/03/2020, prevede che a decorrere dalla data del 20/04/2020, i comuni possano 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 nel bilancio di previsione di riferimento;

DATO ATTO

- Che tali disposizioni normative - DM 17/03/2020 "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" (pubblicato sulla GU n.108 del 27-04-2020) e Circolare interministeriale del 13/05/2020 – hanno marcato un significativo ed incisivo cambiamento nella definizione delle capacità assuntive degli Enti cui viene riconosciuta una maggiore o minore capacità assuntiva non più in misura proporzionale alle cessazioni di personale dell'anno precedente (cd. turn over), bensì sulla base della sostenibilità finanziaria della spesa di personale e sulla capacità di riscossione delle entrate, attraverso la misura del valore percentuale derivante dal rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto e quello della media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti.
- Che il decreto delinea capacità differenziate con conseguente classificazione degli enti in tre diverse fasce attraverso la misurazione del suddetto rapporto spesa di personale/entrate correnti rispetto a valori soglia.
- Che lo sviluppo del calcolo di tali incrementi percentuali rispetto alla spesa di personale del rendiconto 2018 porta a definire, per ciascuno degli anni di riferimento, la spesa massima raggiungibile ed i margini di capacità assuntiva.
- Che il sistema dinamico così profilato obbliga, però, ad aggiornare, in ciascun anno, il corretto posizionamento rispetto al valore soglia di riferimento, sulla base del valore del rapporto spese di personale/entrate correnti, onde verificare il permanere o meno di capacità assuntive dell'Ente.
- Che da questo punto di vista l'approvazione del Rendiconto dell'esercizio precedente marca, quindi, ogni anno, con una dinamica di aggiornamento a scorrere, uno snodo procedurale amministrativo fondamentale nel (ri)calcolo dei margini assuntivi.
- Che in sintesi, con il d. l. 34/2019, è stato definito il nuovo "valore soglia", da utilizzare quale parametro di riferimento della spesa del personale a tempo indeterminato, calcolato come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

PRESO ATTO che con deliberazione del Consiglio Comunale n. 25 del 21/09/2023 è stato approvato il Rendiconto della gestione esercizio finanziario 2022 e che pertanto questa sarà l'annualità considerata per il calcolo;

VISTO il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2020/2021/2022, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2022:

<u>Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto FCDE</u>			
<u>TRIENNIO</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>
Entrate correnti ultimo triennio (rendiconti approvati)	2.978.17,012	3.074.988,99	3.740.021,61
MEDIA ENTRATE AL NETTO FCDE (media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relativi agli ultimi tre rendiconti approvati)	3.069.634,24		

DATO ATTO che la spesa complessiva del personale relativa all'anno **2022**, calcolata ai sensi del D.M. e della circolare ministeriale, ammonta a € **675.716,18**;

VERIFICATO che, tramite la determinazione del Responsabile di P.O.1 (allegato 1) è stato calcolato per il Comune di Santa Elisabetta, il rapporto seguente:

SPESE PERSONALE			
<u>(rendiconto anno 2022)</u>	<u>3.069.634,24</u>	<u>=</u>	<u>22,01%</u>
<u>Media entrate al netto FDCE</u>	<u>675.716,18</u>		

RICHIAMATO l'art.3 del D.M. 17 marzo 2020 che prevede, ai fini dell'attuazione dell'art.33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, che i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) *comuni con meno di 1.000 abitanti*
- b) *comuni da 1.000 a 1.999 abitanti*
- c) **comuni da 2.000 a 2.999 abitanti**
- d) *comuni da 3.000 a 4.999 abitanti*
- e) *comuni da 5.000 a 9.999 abitanti*
- f) *comuni da 10.000 a 59.999 abitanti*
- g) *comuni da 60.000 a 249.999 abitanti*
- h) *comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti*
- i) *comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre*

PRESO ATTO che gli abitanti del Comune di Santa Elisabetta alla data del 31.12.2022 risultano pari a 2.204 e pertanto l'Ente si colloca nella fascia demografica contrassegnata dalla lettera c);

RICHIAMATI gli articoli 4, 5 e 6 del D.M.17 marzo 2020 che, ai fini dell'attuazione dell'art.33, comma2, del D.L. n. 34/2019, individuano, nelle Tabelle 1, 2, 3:

- i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti;
- le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio, applicabili in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, rispetto alla spesa di personale dell'anno 2018;
- i valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale:

<u>FASCE DEMOGRAFICHE</u>		<u>INCREMENTI SPESA DI PESONALE ANNO 2018</u>				
<u>DA</u>	<u>A</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>	<u>2023</u>	<u>2024</u>
<u>0</u>	<u>999</u>	<u>23,00%</u>	<u>29,00%</u>	<u>33,00%</u>	<u>34,00%</u>	<u>35,00%</u>
<u>1.000</u>	<u>1.999</u>	<u>23,00%</u>	<u>29,00%</u>	<u>33,00%</u>	<u>34,00%</u>	<u>35,00%</u>
<u>2.000</u>	<u>2.999</u>	<u>20,00%</u>	<u>25,00%</u>	<u>28,00%</u>	<u>29,00%</u>	<u>30,00%</u>
<u>3.000</u>	<u>4.999</u>	<u>19,00%</u>	<u>24,00%</u>	<u>26,00%</u>	<u>27,00%</u>	<u>28,00%</u>
<u>5.000</u>	<u>9.999</u>	<u>17,00%</u>	<u>21,00%</u>	<u>24,00%</u>	<u>25,00%</u>	<u>26,00%</u>
<u>10.000</u>	<u>59.999</u>	<u>9,00%</u>	<u>16,00%</u>	<u>19,00%</u>	<u>21,00%</u>	<u>22,00%</u>
<u>60.000</u>	<u>249.999</u>	<u>7,00%</u>	<u>12,00%</u>	<u>14,00%</u>	<u>15,00%</u>	<u>16,00%</u>
<u>250.000</u>	<u>1.499.999</u>	<u>3,00%</u>	<u>6,00%</u>	<u>8,00%</u>	<u>9,00%</u>	<u>10,00%</u>
<u>1.500.000</u>	<u>50.000.000</u>	<u>1,50%</u>	<u>3,00%</u>	<u>4,00%</u>	<u>4,50%</u>	<u>5,00%</u>

CONSIDERATO CHE i Comuni, ai sensi della normativa vigente, possono trovarsi in una delle seguenti situazioni:

- rapporto tra spesa personale e entrate correnti al di sotto del valore soglia: questi comuni possono incrementare la spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del DM, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;
- rapporto tra spesa del personale e entrate correnti compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 e dalla Tabella 3 del DM: questi enti non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;
- rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 3: questi comuni devono adottare un percorso graduale di 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;

RICHIAMATO l'art. 5 del DM 17 marzo 2020 che, nel periodo 2020-2024, consente ai comuni "virtuosi" di incrementare annualmente la spesa del personale e, più nel dettaglio:

- al comma 1, dispone che in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, **possono incrementare** annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, **la spesa del personale** registrata nel **2018**, secondo la definizione dell'art. 2, **in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2**, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e **fermo restando il rispetto** pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e **del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1**;
- al comma 2, consente ai comuni virtuosi per il periodo 2020-2024 di **utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020**, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del suddetto DM, **fermo restando il limite di cui alla Tabella 1** di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

PRESO ATTO CHE:

- il **Comune di Santa Elisabetta** trovandosi nella **fascia demografica di cui alla lettera c)** e avendo registrato un **rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,01%**, si colloca nella **fascia dei comuni virtuosi** e, dunque, **può incrementare** la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato come previsto dall'art.5 comma 1 del DM 17 marzo 2020, fino alla

soglia massima prevista dalla tabella 1 dell'art. 4, comma 1 dello stesso DM per la propria fascia demografica di appartenenza;

- tuttavia il legislatore, per gli anni 2020-2024, ha fissato un tetto alle maggiori assunzioni effettuabili anche per gli enti virtuosi;

PRESO ATTO CHE, all'esito delle verifiche effettuate, la situazione del Comune di Santa Elisabetta è quella di seguito riassunta:

- 1) **LIMITE DI SPESA COMPLESSIVA ANNO 2023** calcolata sulla percentuale del 27,60% di cui alla tabella 1 art. 4 DM 17 marzo 2020 = euro 171.502,87
- 2) **LIMITE DI SPESA COMPLESSIVA ANNO 2023** calcolata sulla percentuale del 29% di cui alla tabella 2 art. 5 DM 17 marzo 2020 = euro 195.957,69

(all. 2)

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 CAPACITA' ASSUNZIONALE

COMUNE DI		SANTA ELISABETTA
ANNO	2023	I comuni in cui il rapporto fra Spesa del personale e le Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.
POPOLAZIONE (abitanti)	2204	
CLASSE	C	
VALORE SOGLIA	27,60%	
SPESA PERSONALE	675.716,18 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	3.069.634,24 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	22,01%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	171.502,87 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	29,00%	In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	195.957,69 €	
Resti assunzionali	115.158,27 €	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.
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	171.502,87 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	

DATO ATTO CHE:

- l'applicazione delle nuove regole in materia di determinazione della capacità assunzionale in base al principio di sostenibilità finanziaria, determinano l'individuazione di un limite complessivo di spesa (a differenza di quelle in materia di turn-over basate sul concetto di budget assunzionale spendibile nell'esercizio di riferimento);
- tale assunto comporta che le percentuali di crescita annuale individuate dalla Tabella 2 del DM 17.03.2020, consentono la quantificazione di una spesa aggiuntiva che si somma al valore della spesa di personale registrata nel 2018, e da tale sommatoria si ricava il limite complessivo della spesa di personale nell'anno di riferimento consentendo, altresì, di poter utilizzare i risparmi derivanti dalla contrazione della spesa rispetto al 2018 (ad esempio per cessazioni di personale intervenute a qualsiasi titolo);

VISTA la nota del Dipartimento della Funzione Pubblica n. 11786 del 22/02/2011, recante indicazioni sui criteri di calcolo ai fini del computo delle economie derivanti dalle cessazioni di personale avvenute nell'anno precedente sia per il computo degli oneri relativi alle assunzioni, secondo cui non rileva l'effettiva data di cessazione dal servizio né la posizione economica in godimento ma esclusivamente quella di ingresso;

EVIDENZIATO che la Ragioneria Generale dello Stato nella risposta del 15 gennaio 2021, inviata al Comune di Roma, ha chiarito che la possibilità di utilizzo delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 prevista dal menzionato art.5, comma 2, del DM 17 marzo 2020 costituisce una scelta alternativa alle nuove regole e che, pertanto, i resti assunzionali non possono cumularsi con i nuovi spazi;

RIASSUNTA di seguito la situazione delle facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 (ART. 5, COMMA 2 DM 17 MARZO 2020):

DETTAGLIO RESTI QUINQUENNIO PRECEDENTE AL 2020	
	IMPORTO
Cessazioni 2014	55.288,28
Cessazioni 2015	00,00
Cessazioni 2016	22.435,87
Cessazioni 2017	00,00
Cessazioni 2018	14.800,96
Cessazioni 2019	22.633,16
TOTALE	115.158,27

CONSIDERATO che:

- il Comune di Santa Elisabetta rientra tra gli Enti che possono utilizzare una delle citate facoltà;
- che nell'anno 2023, per il Comune di Santa Elisabetta, risulta più favorevole utilizzare gli spazi previsti dalle nuove regole;
- che il Comune di Santa Elisabetta deve assicurare, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater) come di seguito riportato:

MEDIA ANNI 2011-2013	
ex art.1, comma 557, legge 296/2006	1.502.021,66

DATO CHE fino al 31/12/2024 la spesa massima consentita per personale a tempo indeterminato calcolata sulla percentuale del 29% di cui alla tabella 2 art. 5 DM 17 marzo 2020 è pari ad **euro 195.957,69;**

VERIFICATO che, nell'ambito dell'attività di programmazione complessivamente intesa, al fine di garantire il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese attraverso la giusta allocazione delle unità di personale e delle relative competenze professionali che servono all'amministrazione si ritiene di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance in termini di migliori servizi alla collettività nei termini in appresso illustrati.

CONSIDERATO, in particolare, che dalla ricognizione prodromica alla programmazione 2023/2025 effettuata da parte dei Responsabili di P.O, emergono rilevanti carenze nell'organizzazione e nella erogazione dei servizi alla cittadinanza, in conseguenza delle cessazioni di personale già concluse ed in funzione di quelle programmate che hanno inciso in maniera considerevole nella erogazione dei servizi sia da un punto di vista quantitativo che qualitativo;

RILEVATO che la definizione del bisogno di risorse umane viene posto in correlazione con i risultati da raggiungere, in termini di prodotti, servizi, nonché di cambiamento dei modelli organizzativi, al fine di distribuire la capacità assunzionale in base alle priorità strategiche, nel rispetto dei vigenti vincoli di spesa, della stima del trend delle cessazioni nonché dell'evoluzione dei bisogni, in funzione della rilevata carenza di figure apicali da colmare mediante lo sviluppo professionale ed il nuovo reclutamento, nonché della necessità di ampliare la platea degli operatori esperti in correlazione al potenziamento, mantenimento, efficientamento e valorizzazione dei servizi di trasporto e vigilanza, degli uffici demografici, nello svolgimento di funzioni riferite all'anagrafe, lo stato civile ed il servizio elettorale, dell'ufficio affari generali e suap, dell'ufficio comunicazioni e notifiche e del servizio tecnico e manutentivo.

VERIFICATA la necessità di:

Rafforzare la capacità di risposta ai nuovi bisogni della comunità nell'ambito dei servizi riferiti ai servizi demografici, al servizio personale, per adeguamento dell'Ente alle previsioni del nuovo CCNL - Funzioni Locali del 16.11.2022 , al Suap stante il rilevato aumento delle istanze cittadine generate dalla normativa post- pandemica che ha dato impulso alla capacità imprenditoriale con particolare riguardo al settore turistico;

Garantire il potenziamento degli standard di sicurezza in funzione del rispetto del Codice della Strada e del presidio delle strutture sensibili, del consolidamento e della riqualificazione e rigenerazione dei servizi urbani.

Incrementare la connessione digitale in funzione dell'accessibilità a tutti e potenziare l'avviato processo di semplificazione e reingegnerizzazione avviato e definito mediante azioni svolte per aderire a piattaforme infrastrutturali nazionali quali PAGOPA, APP IO, SPID/CIE già integrate nei sistemi dell'Amministrazione nell'ottica di implementare soluzioni e tecnologie che permettono all'utenza di accedere a dati, servizi e documenti in modalità digitale.

Assicurare il rafforzamento e la continuità dei servizi riferiti alle politiche educative, culturali e sociali in materia di welfare e di sostegno alle fasce deboli della popolazione, degli anziani, dei giovani, dei bambini oltre che nell'ambito della reintegrazione sociale.

DATO ATTO CHE al fine di superare le criticità appare necessario procedere ad una rimodulazione della dotazione organica dell'Ente volta a prevedere la copertura dei posti riferiti alle figure apicali ed agli operatori specializzati al fine di sopperire alle predette carenze della macchina amministrativa, procedendo, per l'effetto, alla valorizzazione del personale;

RILEVATO CHE, effettuati gli opportuni approfondimenti condotti dagli uffici competenti in termini di sostenibilità finanziaria, si ritiene, altresì, necessario variare la dotazione organica prevedendo l'aumento dell'orario di lavoro del personale stabilizzato con un contratto part time in funzione di meglio assicurare l'efficienza ed il buon

andamento dei servizi erogati dall'Ente ed in prospettiva della realizzazione degli obiettivi di mandato amministrativo;

RICHIAMATI i seguenti pareri della Corte dei Conti:

- La Deliberazione n. 198/2011/PAR Sez. Toscana, secondo la quale *“in virtù della tassatività della disposizione normativa il semplice incremento orario (fino a 32 ore) che non comporti una trasformazione in un contratto a tempo pieno, non rientra nella previsione dell'art.3, comma 101, della legge n. 244/2007 e quindi non va computato quale nuova assunzione. Resta peraltro fermo che la facoltà di incremento di ore lavorative può essere esercitata solo nel rispetto di tutti i vincoli di spesa che il legislatore detta per l'amministrazione, previa intesa con il proprio dipendente”*;
- Parere Sezione Regionale di controllo per la Campania n.20/2014/Par - la quale nel ribadire le argomentazioni già espresse dalle altre sezioni regionali di controllo statuisce che *“un mero aumento orario non integra nuova assunzione”* e, quindi, non fa scattare la soggezione ai *“limiti e divieti”* alle stesse, semprechè ciò non si traduca in una mera manovra elusiva dei ridetti limiti alla capacità giuridica aventi razionalità finanziaria (SRC Sardegna n. 67/2012/PAR e SRC Lombardia n. 462/2012/PAR), sempre accertabile nell'esercizio delle proprie funzioni da parte di questa Corte;

RIBADITO che sulla base dei pareri della Corte dei Conti si può affermare che l'incremento orario di lavoro part-time, non può essere in alcun modo equiparata ad una *“nuova assunzione”* e non risulta sottoposta ai limiti normativi in materia di finanza pubblica posti in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1, co. 557 e ss, della legge 296/2006, e della propria capacità finanziaria;

CHE in base alle considerazioni sopra espresse sussistono tutte le condizioni giuridiche ed economiche in termini di capacità finanziaria e sostenibilità della spesa per l'incremento orario all' ex *“ Personale contrattista ”* da n 24 a 30 ore settimanali;

Alla luce di quanto rilevato e della capacità assunzionale sopra declinata anche a fronte delle proposte delle posizioni organizzative - incaricati di E.Q., si ritiene di dover proporre il seguente piano assunzionale per gli anni 2023/2024/2025, e la variazione della dotazione Organica dell'ente (ALLEGATO 3) di modifica di quella approvata con deliberazione n. 17 del 21/03/2023 :

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023

1. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all'art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di n.1 ex cat. **D1 -AREA DEI FUNZIONARI- PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO**;
2. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all'art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di n.1 ex cat. **D1 -AREA DEI FUNZIONARI- PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO**;
3. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all'art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n. 12 ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI - PROFILI PROFESSIONALI**: collaboratore amministrativo- collaboratore tecnico- manutentivo- autista- collaboratore ai servizi ausiliari e di supporto;
4. **Stabilizzazione di 1 unità personale** con risorse eterofinanziate dal distretto socio sanitario per la copertura del posto di assistente sociale ex cat. **D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – ASSISTENTE SOCIALE**.
5. **Assunzione di 1 unità di personale per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO**.

In particolare, con riferimento ai punti 1) 2) e 3) va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) in ossequio ai requisiti di cui alla

tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua:

- **nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021** (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore **allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (ALLEGATO 4)** che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.
- **nelle facoltà assunzionali ordinarie** che possono essere utilizzate per le progressioni tra le aree con le procedure effettuate durante la fase transitoria, nella misura massima del 50% del fabbisogno.

Con l'effetto che si procederà a finanziare:

n.2 ex cat. Ex D1 -AREA DEI FUNZIONARI:

- 1 PROFILO PROFESSIONALE: **FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO** per un importo pari a € 1.318,94 mediante le **ordinarie facoltà assunzionali garantendo che una percentuale almeno pari al 50%** del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. **mediante stabilizzazione di personale con risorse eterofinanziate per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – ASSISTENTE SOCIALE. Pari ad € 17.896,68 (ore 18 settimanali)**
- 1 PROFILO PROFESSIONALE: **FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO** per un importo pari a € 1.978,42 mediante le **ordinarie facoltà assunzionali garantendo che una percentuale almeno pari al 50%** del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. **mediante assunzione per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO pari ad € 33.993,33;**
- **12 ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI - PROFILI PROFESSIONALI** collaboratore amministrativo- collaboratore tecnico- manutentivo- autista- collaboratore ai servizi ausiliari e di supporto per un importo pari a € 6.571,84 **finanziati con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021** (Legge di bilancio 2022) **nei limiti del monte salari dell'anno 2018.**

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024 con utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali

Incremento orario all' ex "**Personale contrattista**" dipendenti a tempo indeterminato part-time da n 24 a 30 ore settimanali.

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025

Nessuna assunzione.

VALUTATO CHE la presente programmazione dei fabbisogni:

- trova il suo naturale sbocco nel reclutamento effettivo del personale sopra elencato;
- nella valorizzazione delle competenze professionali interne attraverso progressioni di carriera al ricorso all'integrazione oraria del personale part-time in quanto ritenuti strumenti idonei al raggiungimento degli obiettivi di mandato dell'amministrazione comunale ;
- 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. 29 del 18/05/2023 esecutiva ai sensi di legge, ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale per l'anno 2023;
- non ha dichiarato il dissesto e non presenta condizioni di squilibrio, come attestato dal conto consuntivo anno 2022;
- 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 , nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
 - 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;

DATO ATTO che nel triennio 2023/2025 il Comune non è tenuto ad effettuare assunzioni di lavoratori appartenenti alle varie categorie protette di cui alla L. n. 68/1999;

DATO ATTO inoltre 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 altresì che, comunque, 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 2023/2025;

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 giusta deliberazione di giunta comunale n. 29 del 18/05/2023;
3. **DI DARE ATTO CHE**, il Comune di Santa Elisabetta trovandosi nella **fascia demografica di cui alla lettera c)** e avendo registrato un **rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,01%**, si colloca nella **fascia dei comuni virtuosi** e, dunque, **può incrementare** la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato come previsto dall'art.5 comma 1 del DM 17 marzo 2020, fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 dell'art. 4, comma 1 dello stesso DM per la propria fascia demografica di appartenenza calcolata per fino al 31/12/2024 sulla percentuale **del 29% di cui alla tabella 2 art. 5 DM 17 marzo 2020 per un importo pari a 195.957,69**;
4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni sopra riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale;
5. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni del personale e' coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17/03/2020;
6. **DI APPROVARE**, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023/2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, per come di seguito illustrato:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023

1. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all'art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n.1 ex cat. D1 -AREA DEI FUNZIONARI- PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO**;
2. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all'art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n.1 ex cat. D1 -AREA DEI FUNZIONARI- PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO**;
3. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui **all'art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n. 12 ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI - PROFILI PROFESSIONALI: collaboratore amministrativo- collaboratore tecnico- manutentivo- autista- collaboratore ai servizi ausiliari e di supporto**;
4. **Stabilizzazione di 1 unità personale** con risorse eterofinanziate dal distretto socio sanitario per la copertura del posto di assistente sociale ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – ASSISTENTE SOCIALE.
5. **Assunzione di 1 unità di personale per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO.**

In particolare, con riferimento ai punti 1) 2) e 3) va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) ~~in ossequio~~ ai requisiti di cui alla tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua:

- **nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021** (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore **allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (ALLEGATO 4)** che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.
- **nelle facoltà assunzionali ordinarie** che possono essere utilizzate per le progressioni tra le aree con le procedure effettuate durante la fase transitoria, nella misura massima del 50% del fabbisogno.

Con l'effetto che si procederà a finanziare:

n.2 ex cat. Ex DI -AREA DEI FUNZIONARI:

- 1 PROFILO PROFESSIONALE: **FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO** per un importo pari a € 1.318,94 mediante le **ordinarie facoltà assunzionali garantendo che una percentuale almeno pari al 50%** del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. **mediante stabilizzazione di personale con risorse eterofinanziate per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – ASSISTENTE SOCIALE. Pari ad € 17.896,68 (ore 18 settimanali)**

- 1 PROFILO PROFESSIONALE: **FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO** per un importo pari a € 1.978,42 mediante le **ordinarie facoltà assunzionali garantendo che una percentuale almeno pari al 50%** del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. **mediante assunzione per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO pari ad € 33.993,33;**

- **12 ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI - PROFILI PROFESSIONALI** collaboratore amministrativo- collaboratore tecnico- manufentivo- autista- collaboratore ai servizi ausiliari e di supporto per un importo pari a _€ 6.571,84 **finanziati con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) nei limiti del monte salari dell'anno 2018.**

**PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024
con utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali**

Incremento orario all' ex "*Personale contrattista*" dipendenti a tempo indeterminato part-time da n 24 a 30 ore settimanali.

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025

Nessuna assunzione.

7. **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. , prima della approvazione della presente proposta dovrà esprimere parere favorevole;
8. **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.;
9. **DI SUBORDINARE** tutte le assunzioni previste nel presente programma all'approvazione del redigendo Bilancio di previsione 2023/2025 dando atto che dal rendiconto di gestione 2022, non si evidenzia un disavanzo di amministrazione, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;
10. **DI DEMANDARE** al Responsabile del area affari generali e personale l'adozione degli atti gestionali ulteriormente necessari all'avvio delle procedure di assunzioni contenute nel presente piano ed in particolare ai fini delle procedure di stabilizzazione;

11. **DI DARE ATTO** che, allo stato attuale i vincoli di cui in precedenza saranno rispettati per l'anno 2023;
12. **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dell'approvazione del presente atto trova copertura nell'approvando bilancio di previsione 2023/2025;
13. **DI DARE ATTO** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati;
14. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU;
15. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;
16. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art.16 del D.lgs.33/2013.
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;



IL PROPONENTE
Il Sindaco
(Arch. Domenico Gueli)

Ai sensi dell'art.53, comma 1 della legge 142/90, recepita con la L.R. n.48/91, nel testo modificato dall'art.12 della L.R. n.30/2000, si esprime parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica della anzidetta proposta di deliberazione

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO
(Dott.ssa Giovanna Di Vincenzo)

Si esprime ai sensi dell'art. 49 e art. 147bis del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267: parere favorevole in ordine alla regolarità contabile si attesta la copertura finanziaria;



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO
(Dott. Salvatore Alesci)

LA GIUNTA

Dato atto che la proposta di deliberazione come presentata e munita dei pareri previsti dalla L.R. 48/91, come modificata con L.R. 30/2000, del tenore che precede;

Viste le leggi richiamate;

Considerato che gli elementi istruttori e valutativi inseriti nella proposta permettono di accettarla in toto;

Acquisiti il parere di regolarità tecnica del Responsabile dell'Ufficio competente ed il parere di regolarità contabile e l'attestazione di copertura finanziaria resi ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs n. 267/2000 e s.m.i.;

Ritenuto pertanto di dovere approvare l'atto nello schema predisposto senza alcuna variazione;

DELIBERA

1. **DI DARE ATTO** che le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale della presente proposta;
2. **DI PRENDERE ATTO** che non esistono eccedenze o esuberanti del personale giusta deliberazione di giunta comunale n. 29 del 18/05/2023;
3. **DI DARE ATTO CHE**, il Comune di Santa Elisabetta trovandosi nella fascia demografica di cui alla lettera c) e avendo registrato un rapporto tra spesa di personale e media delle entrate correnti pari al 22,01%, si colloca nella fascia dei comuni virtuosi e, dunque, può incrementare la spesa di personale per nuove

assunzioni a tempo indeterminato come previsto dall'art.5 comma 1 del DM 17 marzo 2020, fino alla soglia massima prevista dalla tabella 1 dell'art. 4, comma 1 dello stesso DM per la propria fascia demografica di appartenenza calcolata per fino al 31/12/2024 sulla percentuale **del 29% di cui alla tabella 2 art. 5 DM 17 marzo 2020 per un importo pari a 195.957,69;**

4. **DI APPROVARE**, per le motivazioni sopra riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale;
5. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni del personale e' coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17/03/2020;
6. **DI APPROVARE**, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023/2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, per come di seguito illustrato:

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023

1. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui all'**art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n.1 ex cat. D1 -AREA DEI FUNZIONARI- PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO;**
2. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui all'**art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n.1 ex cat. D1 -AREA DEI FUNZIONARI- PROFILO PROFESSIONALE FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO;**
3. **Valorizzazione delle professionalità interne all'Ente** in ossequio alle disposizioni di cui all'**art. 13, comma 6, del CCNI 16.11.2022** per la copertura di **n. 12 ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI - PROFILI PROFESSIONALI:** collaboratore amministrativo- collaboratore tecnico- manutentivo- autista- collaboratore ai servizi ausiliari e di supporto;
4. **Stabilizzazione di 1 unità personale** con risorse eterofinanziate dal distretto socio sanitario per la copertura del posto di assistente sociale ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – ASSISTENTE SOCIALE.
5. **Assunzione di 1 unità di personale per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO.**

In particolare, con riferimento ai punti 1) 2) e 3) va specificato che in attuazione dell'art. 3 del D.L. 80/2022 convertito in legge n. 113/2022 il CCNL Funzioni Locali sottoscritto il 16.11.2022 si intende utilizzare un'ulteriore fattispecie di progressione, con deroga al titolo di studio, previa definizione dei criteri tramite un regolamento attuativo e coinvolgimento delle RSU e delle organizzazioni Sindacali (informazione preventiva e confronto ex art. 5 del CCNL) **in ossequio** ai requisiti di cui alla tabella di C di Corrispondenza allegata al CCNL, riconoscendo la possibilità di candidarsi anche a coloro che hanno un titolo di studio immediatamente inferiore a quello richiesto per l'accesso dall'esterno ma sono in possesso di un numero maggiore di anni di esperienza sulla base dei criteri previsti dall'art. 13, comma 7, del CCNL (esperienza, titolo di studio e competenze professionali).

La fonte di finanziamento per le progressioni tra le aree da effettuarsi con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) si individua:

- **nelle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021** (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore **allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018 (ALLEGATO 4)** che in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, saranno integralmente destinate a dette progressioni tra le aree.
- **nelle facoltà assunzionali ordinarie** che possono essere utilizzate per le progressioni tra le aree con le procedure effettuate durante la fase transitoria, nella misura massima del 50% del fabbisogno.

Con l'effetto che si procederà a finanziare:

n.2 ex cat. Ex D1 -AREA DEI FUNZIONARI:

- **1 PROFILO PROFESSIONALE: FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO** per un importo pari a € 1.318,94 mediante le **ordinarie facoltà assunzionali garantendo che una percentuale almeno pari al 50%** del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano

l'accesso alla PA. mediante stabilizzazione di personale con risorse eterofinanziate per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – ASSISTENTE SOCIALE. Pari ad € 17.896,68 (ore 18 settimanali)

- 1 PROFILO PROFESSIONALE: **FUNZIONARIO SPECIALISTA INFORMATICO** per un importo pari a € 1.978,42 mediante le **ordinarie facoltà assunzionali garantendo che una percentuale almeno pari al 50%** del personale reclutato con tali risorse sia destinata all'accesso dall'esterno, in base a quanto previsto dall'art. 52 comma 1-bis del d. lgs. n. 165/2001, in coerenza con i principi, anche di rango costituzionale, che regolano l'accesso alla PA. **mediante assunzione per la copertura del posto ex cat. D – AREA DEI FUNZIONARI – PROFILO PROFESSIONALE – FUNZIONARIO SPECIALISTA AMMINISTRATIVO pari ad € 33.993,33;**
- **12 ex cat. B - AREA DEGLI OPERATORI SPECIALIZZATI - PROFILI PROFESSIONALI** collaboratore amministrativo- collaboratore tecnico- manutentivo- autista- collaboratore ai servizi ausiliari e di supporto per un importo pari a _€ 6.571,84 **finanziati con le risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) nei limiti del monte salari dell'anno 2018.**

**PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2024
con utilizzo delle ordinarie facoltà assunzionali**

Incremento orario all' ex "*Personale contrattista*" dipendenti a tempo indeterminato part-time da n 24 a 30 ore settimanali.

PIANO DELLE ASSUNZIONI ANNO 2025

Nessuna assunzione.

7. **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. , prima della approvazione della presente proposta dovrà esprimere parere favorevole;
8. **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.;
9. **DI SUBORDINARE** tutte le assunzioni previste nel presente programma all'approvazione del redigendo Bilancio di previsione 2023/2025 dando atto che dal rendiconto di gestione 2022, non si evidenzia un disavanzo di amministrazione, nonché alla trasmissione dei relativi dati alla BDAP;
10. **DI DEMANDARE** al Responsabile del area affari generali e personale l'adozione degli atti gestionali ulteriormente necessari all'avvio delle procedure di assunzioni contenute nel presente piano ed in particolare ai fini delle procedure di stabilizzazione;
11. **DI DARE ATTO** che, allo stato attuale i vincoli di cui in precedenza saranno rispettati per l'anno 2023;
12. **DI DARE ATTO** che la spesa derivante dell'approvazione del presente atto trova copertura nell' approvando bilancio di previsione 2023/2025;
13. **DI DARE ATTO** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati;
14. **DI TRASMETTERE** il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU;

15. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nell'Albo Pretorio on line del Comune per 15 giorni consecutivi;
16. **DI PUBBLICARE** l'adottanda deliberazione nella sezione "Amministrazione Trasparente" ai sensi dell'art.16 del D.lgs.33/2013.

LA GIUNTA COMUNALE

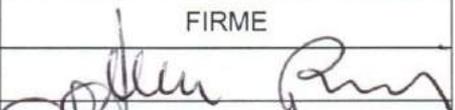
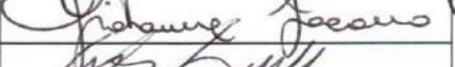
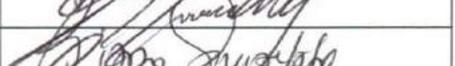
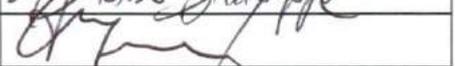
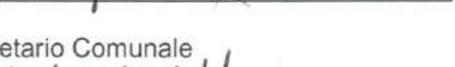
Ravvisata l'urgenza di provvedere in merito, con separata votazione, con voti unanimi favorevoli resi in forma palese ai sensi di legge;

DELIBERA

DI DICHIARARE tale provvedimento, sussistendone le condizioni di legge, immediatamente esecutivo.

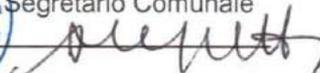


La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta

	COGNOME E NOME	CARICA	FIRME
1)	Domenico Gueli	Sindaco	
2)	Giovanna Iacono	Vice Sindaco	
3)	Salvatore Ciulla	Assessore	
4)	Giuseppe Rizzo	Assessore	
5)	Vincenzo Fragapane	Assessore	



Segretario Comunale



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il Responsabile del servizio di pubblicazione atti e provvedimenti amministrativi;

attesta

che la presente deliberazione, in applicazione della l.r. 3 dicembre 1991, n.44 e ss. mm. ii. è stata pubblicata nel sito istituzionale www.comunesantaelisabetta.it, giusta legge n.69/2009, giorno _____ per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1 L.R. 44/91 e ss.mm.ii.) e che durante la pubblicazione non sono stati prodotti opposizioni o reclami.

Dalla Residenza Municipale, li _____

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio, su conforme attestazione del Responsabile del Servizio di pubblicazione atti e provvedimenti amministrativi;

attesta

che la presente deliberazione, in applicazione della l.r. 3 dicembre 1991, n.44 e ss. mm. ii., essendo stata pubblicata nel sito istituzionale www.comunesantaelisabetta.it, giusta legge n.69/2009, per quindici giorni consecutivi dal _____, come previsto dall'art.11 della predetta legge, a seguito degli adempimenti sopra attestati:

è divenuta esecutiva il giorno 17/11/2023

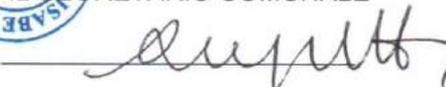
avendone dichiarato l'immediata esecutività il medesimo organo deliberante.

decorsi dieci giorni dalla sua pubblicazione all'albo pretorio

Dalla Residenza Municipale, li 17/11/2023



IL SEGRETARIO COMUNALE



La presente è copia conforme all'originale.

Santa Elisabetta, li

Il Segretario Comunale Il Responsabile di Area

.....

Ai sensi dell'art. 4 della L.R. n. 23/97

Non è stata trasmessa ai capi gruppo consiliari.

è stata trasmessa ai capi gruppo consiliari in data

S.Elisabetta, li

Il Funzionario Responsabile