COMUNE DI
MONFORTE SAN GIORGIO
(Città Metropolitana di Messina)
N. 226 Reg. Delibere
COPIA DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023 - 2025.

L'anno duemilaventitre il giorno cinque del mese di dicembre alle ore 14,28 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di comunicazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Componenti della Giunta Municipale			Presenti Assenti
1	PINIZZOTTO ANTONIO	Sindaco	P
2	DI TORO DOMENICO CONCETTO	Assessore	A
3	LEONE ANTONINO	Assessore	P
4	MILAZZO MARIA FRANCESCA	Assessore	P
5	DUCA SALVATORE	Assessore	A

Presiede il Sig. PINIZZOTTO ANTONIO- Sindaco;
Partecipa il Segretario del Comune DOTT. PIETRO SCOPACASA;
Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato:

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990, n. 142, recepito dalla L.R. n.48/91, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

☒ Il responsabile dell'Area interessata, per la regolarità tecnica, parere FAVOREVOLE
☒ Il responsabile dell'Area Economico-Finanziaria, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE
Vista l'allegata proposta il cui testo è trascritto nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
☒ Il parere favorevole del Revisore dei Conti sulla proposta di deliberazione di G.M. n.824 del 17/10/2023 espresso in data 26.11.2023 con verbale n.36.
Dato atto che è stata trasmessa informazione ai sindacati con nota prot. n.16509 del 29.11.2023, a firma del Vice Segretario Dott. Santino Insana.
Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto.
Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana.
Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

☒ Di approvare senza modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto ivi indicato.
☐ Di approvare con modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto ivi indicato.
☒ Di dichiarare la stessa, con separata votazione, immediatamente esecutiva.

- **COMUNE DI MONFORTE SAN GIORGIO**

(CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

IL PROPONENTE

☒ Il Sindaco F.to Antonio PINIZZOTTO	☐ Il Vice Sindaco	☐ L'Assessore
_____	_____	_____

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023 - 2025.

Premesso che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche.

Visti gli artt. 39 della L. n. 449/1997 e 91, comma 1, del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 che prescrivono che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale, al fine di ottimizzare le esperienze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio.

Visti gli artt. 6 in materia di "*Organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale*" e 6-*ter* del del D.Lgs. n. 165/2001 rubricato "*Linee di indirizzo per la pianificazione dei fabbisogni di personale*", come rispettivamente modificato e introdotto dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (c.d. *Decreto Madia*).

Richiamate le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione.

Atteso che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

Rilevato che:
- il Comune di Monforte San Giorgio, con deliberazione di Consiglio Comunale n. 11 del 29/09/2020, ha approvato il Piano di riequilibrio finanziario, con richiesta di accesso al Fondo di rotazione, ai sensi dell'art. 243 bis del D. Lgs. n.267/2000 e s.m.i.;
- Il Ministero dell'Interno, Dipartimento per gli Affari Interni e Territoriali - Direzione Centrale per gli Uffici Territoriali del Governo e per le Autonomie Locali, con nota prot. n. 2064

del 22.02.2021, acquisita in pari data al prot. n. 1876, ha inoltrato, fra l'altro, la richiesta al Comune dell'atto deliberativo della rideterminazione della dotazione organica da sottoporre all'attenzione della sotto commissione di cui all'art.155 del TUEL;

- con deliberazione di Giunta Municipale n. 42 del 28.07.2021 si è proceduto alla rideterminazione della dotazione organica ai sensi del combinato disposto dell'art. 243 *bis* e dell'art.259, comma 6, del D.lgs. n.267/2000.

Considerato 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 piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con Legge 28 giugno 2019 n. 58 dispone:

"*A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.*"

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale dispone una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa e permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557-*quater*, L. n. 296/2006.

Vista la Circolare del 13.05.2020 sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni a firma congiunta dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanza e dell'Interno.

Vista la nota prot. n. 5764 del 09.06.2023 a firma del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria con la quale è stato determinato il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato nell'anno 2023, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020.

Preso atto che tale valore, definito come percentuale, è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa.

Rilevato quindi che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale è pari ad €.723.414,71.

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

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

Visto l'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114 e s.m. ed i. che recita:
"*Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo.".*

Visto l'art. 3, comma 5-*sexies*, della citata L. n.114/2014: "*5-sexies. 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 turn-over*";

Visto l'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. 30 luglio 2010, n. 122, il quale testualmente recita:
"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."

Richiamato, inoltre, il testo dell'art. 9, comma 1-*quinquies*, del D.L. n. 113/2016, convertito in legge di 7 agosto 2016, n. 160, il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato.

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

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n.165/2001.

Richiamata la propria precedente deliberazione di G.M n. 152 del 12.07.2023 con cui è stato approvato il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024.

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023-2025 predisposta sulla base delle direttive impartite dalla Giunta Comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;

b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;

c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

che si allega al presente provvedimento sotto la lettera A) quale parte integrante e sostanziale.

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n. 137 del 29.06.2023 con cui è stata effettuata, con esito negativo, la ricognizione annuale delle situazioni di soprannumero o di eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente per l'anno 2023, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m. ed i..

Che con la nota prot. n. 5764 del 09.06.2023 a firma del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria è stato determinato in **€. 723.414,71** il limite di spesa di personale per l'anno 2023.

Vista, inoltre, la nota del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria prot. n. 1187 del 17.02.2015, con la quale è stato quantificato in **€. 26.947,81** il limite di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 convertito con modificazioni dalla L. n. 122/2010.

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: "*l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle*

assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni".

Considerato che nell'anno 2020 il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011-2013 e che, salvo il verificarsi di eventi eccezionali, si prevede di rispettarla anche per l'anno 2023, tali spese sono quantificate rispettivamente in euro:

Limite di spesa personale media triennio 2011-2013	**Spesa personale anno 2020**	**Spesa personale prevista anno 2023 (come da fabbisogno)**
€. 1.036.589,98	**€. 793.694,13**	**€. 658.895,41**

Considerato che rientra nei programmi dell'Amministrazione l'avvio delle procedure necessarie per la stabilizzazione di n. 3 unità di personale ASU con contratti a tempo indeterminato e parziale (24 ore settimanali), in conformità alle normative nazionali e regionali per la contrattualizzazione del suddetto personale, il cui costo sarà compartecipato dalla Regione Sicilia nella misura dell'indennità percepita ripartita in cinque annualità ai sensi dell'art. 6 della L.R. 29 dicembre 2016, n. 27 (la cui spesa risulta ad oggi autorizzata con la L.R. 22 febbraio 2023, n. 2 - art. 8 "*Misure di sostegno al reddito*) .

Rilevato che l'art. 2 (*Misure urgenti in materia di lavoratori socialmente utili*) del D.L. n. 75/2023, convertito con modificazioni dalla L. 10 agosto 2023, n. 112, prevede la facoltà di assumere a tempo indeterminato i predetti lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione Siciliana di cui all'art. 30, comma 1, della legge della Regione Siciliana 28 gennaio 2014, n. 5 anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa.

Rilevato, altresì, che tra il 2016 ed 2022 sono stati collocati a riposo n. 10 dipendenti, come rilevasi dal seguente prospetto:

DIPENDENTE	**DECORRENZA**
Istruttore di Vigilanza – cat. C	01.01.2016
Istruttore di Vigilanza – cat. C	01.11.2017
Collaboratore Tecnico - B/3	01.07.2018
Istruttore Amministrativo – cat. C	01.10.2018
Istruttore Direttivo Tecnico - cat. D	09.09.2019
Istruttore Direttivo Amm. - cat. D	01.11.2020
Collaboratore Amministrativo - B/3	01.12.2020
Istruttore Direttivo Contabile - cat. D	01.08.2021
Istruttore Amministrativo – cat. C	01.11.2021
Istruttore Contabile – cat. C	01.01.2022

Che l'Amministrazione Comunale non ha previsto per l'anno 2023 ulteriori incrementi della spesa del personale a tempo indeterminato e che per gli anni successivi l'attuazione del *turn over* avverrà parzialmente e solo al ricorrere delle condizioni di legge.

Richiamato l'art. 19, comma 8, della L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate.

Visto il piano occupazionale 2023-2025 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, che prevede:

- per l'anno 2023

- ❒ incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato (5 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza;
- ❒ incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato (12 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Contabile;
- ❒ incarico a tempo parziale (6 ore settimanali) e determinato (6 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo;
- ❒ incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato (11 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico;
- ❒ stabilizzazione personale ASU con contratto a tempo indeterminate e parziale a 24 ore settimanali (n. 2 Area degli OPERATORI ESPERTI ex cat. B e n. 1 Area degli OPERATORI ex cat. A).

- per l'anno 2024

- ❒ concorso pubblico e/o mobilità esterna e/o incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Funzionario/E.Q. Tecnico ex cat. D).
- ❒ concorso pubblico e/o mobilità esterna e/o incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Contabile;
- ❒ Si prevede la collocazione a riposo di un Operatore Esperto (ex cat. B/3).

- per l'anno 2025

Nel periodo di riferimento l'Amministrazione non ritiene, per il momento, di programmare assunzioni a tempo indeterminato, riservandosi di decidere in ordine a eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e secondo la normativa vigente. Resta fermo l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria *ex* art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n.165/2001.

Eventuali carenze saranno colmate con l'assunzione a tempo determinato mediante procedura comparativa *ex* art. 110, D.Lgs. n. 267/2000 e/o con il ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art. 92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 nel rispetto della vigente normativa e dei limiti di spesa previsti.

Visto l'art. 16 comma 1-*quater* del D.L n. 113/2016 convertito con legge 7 agosto 2016, n. 160, il quale stabilisce che le assunzioni a tempo determinato dei dirigenti e responsabili *ex* art. 110, comma 1, del D.lgs 267/2000 non entrano nel tetto di spesa per assunzioni flessibili.

Dato atto che:

- questo ente è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla L. n. 68/1999;
- il piano occupazionale 2023-2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;
- l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006.

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n. 102 dell'8.05.2023 con cui è stato adottato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità per il triennio 2023-2025 (art. 48, del D.Lgs. n.198/2006 che richiama l'art.6, comma 6, del D.Lgs. n.165/2001).

Vista la deliberazione di Giunta Municipale n. 44 del 02.02.2023con cui è stata approvato il piano della *performance* 2023-2025 e degli obiettivi anno 2023.

Visti:

- il D.L.vo 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.L.vo 30 marzo 2001, n. 165;
- il C.C.N.L. Funzioni locali del 21 maggio 2018 e del 16 novembre 2022;
- il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- il Regolamento sull'Ordinamento Generale degli Uffici e dei Servizi approvato con deliberazione di G.M. n. 26 dell'11.04.2017 e s.m. ed i.;
- l'O.A.EE.LL. della Regione Siciliana, nonché la legislazione vigente.

SI PROPONE

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'art. 91, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000, il **piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025** quale parte integrante e sostanziale.

2. Di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2023-2024-2025**, dando atto che lo stesso:

è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 e prevede:

- per l'anno 2023

- ❒ incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato (5 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Direttivo di Vigilanza;
- ❒ incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato (12 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Contabile;
- ❒ incarico a tempo parziale (6 ore settimanali) e determinato (6 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Amministrativo;
- ❒ incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) e determinato (11 mesi) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Tecnico;
- ❒ stabilizzazione personale ASU con contratto a tempo indeterminate e parziale a 24 ore settimanali (n. 2 Area degli OPERATORI ESPERTI ex cat. B e n. 1 Area degli OPERATORI ex cat. A), la cui spesa annua prevista dal 2024 è pari a €. 35.739,39 al netto del contributo regionale erogato per i primi cinque anni, nel corso dei quali (2026) si prevede una ulteriore collocazione a riposo di un Operatore Esperto (ex cat. B/3).

- per l'anno 2024

- ❒ concorso pubblico e/o mobilità esterna e/o incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Funzionario/E.Q. Tecnico ex cat. D).
- ❒ concorso pubblico e/o mobilità esterna e/o incarico a tempo parziale (12 ore settimanali) ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art.92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 per la copertura di n. 1 posto di Istruttore Contabile;
- ❒ Si prevede la collocazione a riposo di un Operatore Esperto (ex cat. B/3).

- per l'anno 2025

Nel periodo di riferimento l'Amministrazione non ritiene, per il momento, di programmare assunzioni a tempo indeterminato, riservandosi di decidere in ordine a eventuali assunzioni nel periodo di riferimento compatibilmente con le esigenze organizzative e di bilancio e secondo la normativa vigente. Resta fermo l'obbligo del previo esperimento delle procedure di mobilità volontaria *ex* art. 30 del d.Lgs. n. 165/2001 e di mobilità obbligatoria ex art. 34-*bis*, D.Lgs. n.165/2001.
Eventuali carenze saranno colmate con l'assunzione a tempo determinato mediante procedura comparativa *ex* art. 110, D.Lgs. n. 267/2000 e/o con il ricorso a forme contrattuali flessibili, incluso l'istituto di cui all'art. 1, comma 557, L. 311/2004 ed art. 92 del D.L.vo n. 267/2000 o convenzioni *ex* art. 14 CCNL 2004 nel rispetto della vigente normativa e dei limiti di spesa previsti.

3. Di dare atto che:
- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'art. 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
- l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014 convertto in legge dell'11 agosto 2014, n. 114 e dal D.M. 17 marzo 2020, come attestato dal Responsabile dell'Area Finanziaria con l'apposizione del parere di regolarità contabile in calce alla presente.

4. Di dare atto, altresì, che, giusta deliberazione di Giunta Municipale n. 137 del 29.06.2023 non sono emerse situazioni di soprannumero o di eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali o sulla base della situazione finanziaria dell'Ente di cui all'art. 33 del D. Lgs. n.165/2001 e s.m. ed i..

5. Di dare atto, altresì, che il presente atto sarà trasmesso al Revisore dei Conti, unitamente al DUP, al fine di acquisire il prescritto parere.

6. Di trasmettere il presente atto deliberativo per gli adempimenti di competenza alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali.

7. Di trasmettere copia del presente provvedimento, previa acquisizione del parere Revisore dei Conti, al Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato tramite il Sistema Conoscitivo del personale dipendente dalle amministrazioni pubbliche (SICO) ed alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali.

Il Responsabile del procedimento: F.to Dott. Santino Insana

COMUNE DI MONFORTE SAN GIORGIO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE
N. 824 DEL 17.10.2023

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2023 - 2025.

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 53, comma 1della L. 142/1990 recepito dall'art. 1, comma 1 lettera i) della L.R. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

PARERE FAVOREVOLE

Monforte San Giorgio *li, 17.10.2023*

IL RESPONSABILE
DELLA I AREA AMMINISTRATIVA

F.to DOTT. INSANA SANTINO

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi degli artt. 53, comma 1della L. 142/1990 recepito dall'art. 1, comma 1 lettera i) della L.R. 48/91 come integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, si esprime il seguente parere di regolarità tecnica, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa:

PARERE FAVOREVOLE

Monforte San Giorgio *li 19.10.2023*

IL RESPONSABILE DELLA III
AREA ECONOMICO FINANZIARIA
F.to D.ssa CALDERONE MARIA
GIOVANNA

La presente delibera viene letta, approvata e sottoscritta.

Il Presidente

F.to PINIZZOTTO ANTONIO

L'Assessore Anziano

F.to LEONE ANTONINO

Il Segretario Comunale

F.to DOTT. PIETRO SCOPACASA

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio on line per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 06.12.2023

L'Addetto alla Pubblicazione F.to Antonino Bongiovanni

Si certifica, su conforme attestazione dell'Addetto alla pubblicazione, che la presente deliberazione é stata pubblicata all'Albo Pretorio on line, ai sensi di legge, per 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, Lì _____

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DOTT. PIETRO SCOPACASA

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA AI SENSI DI LEGGE

☐ Il giorno _____ decorsi 10 gg. dalla data di inizio della pubblicazione.

☒ Il giorno dell'adozione, perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, Lì 05/12/2023

IL SEGRETARIO COMUNALE

F.to DOTT. PIETRO SCOPACASA