



COMUNE DI S. STEFANO DI CAMASTRA
Provincia di Messina



COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 78 della deliberazione

del 10.06.2023

OGGETTO: Approvazione programmazione del fabbisogno di personale (PTFP) 2023-2025.

L'anno duemilaventitre il giorno dieci del mese di Giugno alle ore 19,05 e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, a seguito di regolare convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, sono presenti:

N.	COGNOME E NOME	CARICA	PRESENTI	ASSENTI
1	Re Francesco	Sindaco	X	
2	Pellegrino Agostino	Vice Sindaco	X	
3	Amoroso Alessandro	Assessore	X	
4	Rampulla Santo	Assessore	X	
5	Torcivia Rita Antonina	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale Dott.ssa Anna A. Testagrossa.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

VISTA la legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepita con L. r. 11 dicembre 1991, n° 48;

VISTA la L.r. 3 dicembre 1991, n° 44;

VISTA la L.r. 5 luglio 1997, n° 23;

CONSIDERATO che sulla proposta della presente deliberazione ha espresso **parere favorevole il responsabile del servizio interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;**

VISTO il parere favorevole del responsabile di ragioneria, per quanto concerne la regolarità contabile, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n° 142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i), della l.r. 48/91 modificato dall'art. 12 della l.r. n° 30 del 23.12.2000;

VISTA la proposta di deliberazione concernente l'oggetto, predisposta **dall'Area Economico Finanziaria** su indicazione del Vice Sindaco allegata alla presente per farne parte integrante e sostanziale;

VISTA l'allegata nota prot. n. 0005582 del 23.5.2023 con la quale, ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNNL 16.11.2022, è stata data informazione alle OO.SS. della proposta di deliberazione di approvazione della programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025;

DATO ATTO che entro i termini non risulta pervenuta dai predetti soggetti sindacali richiesta di confronto;

VISTO l'allegato parere favorevole espresso dal Revisore dei conti sulla proposta di deliberazione in questione, acquisito al protocollo comunale in data 31.5.2023 al n. 0005854;

PRESO ATTO dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;

CONDIVISI i motivi che determinano l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire;

CONSIDERATA la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;

VISTO l'Ordinamento EE.LL. vigente in Sicilia;

CON VOTI favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Di approvare e fare propria l'allegata proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Successivamente

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

DELIBERA

Dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo.



COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA



Alle OO.SS. Territoriali:

C.G.I.L. – F.P.
Messina

C.I.S.L. – F.P.S.
Messina

C.S.A.
Messina

U.I.L. F.P.L.
Messina

Oggetto: Trasmissione proposta delibera di Giunta Comunale “Approvazione programmazione del fabbisogno di personale (PTFP) 2023-2025”.

Ai sensi dell’art. 4, comma 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, si trasmette, in allegato la proposta di delibera di Giunta Comunale di cui in oggetto.

S. Stefano di Camastra, 22.05.2023

Il Capo Area Economico Finanziaria
Rag. Maria Antonella Polillo



COMUNE DI SANTO STEFANO DI CAMASTRA
Provincia di MESSINA

L'ORGANO DI REVISIONE
PARERE N.83/2023

Oggetto: Approvazione programmazione del fabbisogno di personale (PTFP) 2023-2025.

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- gli art.88 e 89 del Dlgs 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATI ALTRESÌ:

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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.6 comma 4 bis del dlgs 165/2001 il quale prevede che il documento di programmazione triennale di fabbisogno di personale sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla contestuale ricognizione del personale in esubero o in eccedenza;

VISTA la nota del 21.3.2023 prot. n. 3337 con la quale è stato richiesto ai responsabili di Area di comunicare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale in vista della definizione del Piano del fabbisogno;

VISTO le note a firma dei Responsabili di Area i quali, ciascuno per quanto di propria competenza, tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente in relazione ai servizi assegnati hanno relazionato che non emergono situazioni di personale in esubero, rilevando carenze di personale in relazione ai servizi da svolgere, alcuni retti da personale con contratto part-time il cui impegno orario settimanale è insufficiente per lo svolgimento delle attività e avanzando proposta di integrazione della dotazione organica contenente il personale e i profili professionali richiesti, ai fini dell'attuazione dei programmi dell'Amministrazione e del mantenimento dei servizi affidati, giuste comunicazioni acquisite ai prott. nn. 3588 del 28.3.2023, 3577 del 28.3.2023, 3551 del 28.3.2023, 3466 del 24.3.2023, 3374 del 22.3.2023, agli atti del Comune;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 (pubblicato nella G.U. n. 108 del 27 aprile 2020) recante *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"*, che ha dato attuazione alla nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, introducendo le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con decorrenza dal 20 aprile 2020 (art. i, comma 2);

ATTESO che, alla luce di quanto previsto dal DM 17/03/2020, questo Ente rientra nella fascia demografica d) relativa ai comuni da 3.000 a 4999 abitanti e che, relativamente a tale fascia demografica:

- 1) il valore soglia, nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consentirebbe agli enti virtuosi l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,20%;
- 2) i comuni (e Santo Stefano di Camastra rientra tra questi) in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE risulta, invece, superiore al valore soglia del 31,20% (Tabella 3 della Circolare), sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento, entro il 2025, di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un *turn over* inferiore al 100%;

RILEVATO

- che ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020, la spesa complessiva per tutto il personale utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2021) ammonta complessivamente ad € 2.003.585,88;

- che, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020, la media degli accertamenti di competenza riferiti alle Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2022 (ultima annualità considerata) risulta pari ad € 5.621.832,02;

DATO ATTO che il rapporto fra spesa del personale e media delle entrate correnti del triennio 2020/2022, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, come risulta dai dati di consuntivo 2021, è pari al valore di 32,23;

RITENUTO, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo comune non rientra tra gli enti *virtuosi* che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato né tra quelli della fascia "intermedia" compresa tra i valori soglia previsti dalla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (27,20%) e dalla tabella 3 del comma 3 dell'art. 6 (31,20%) del D.M. 17.03.2020 sopra citato, avendo un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti pari al 32,23%, ed è tenuto, dunque, a rientrare entro il valore soglia del 31,20% entro il 2025, percorso già intrapreso giusta deliberazione di G.C. n. 108 del 18.5.2021 di approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, modificato con la successiva deliberazione n. 229 del 15.10.2021;

CONSIDERATO che i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, evidenziati dai Responsabili di Area, non possono essere soddisfatti, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di spesa del personale;

DATO ATTO che:

- con determina dirigenziale n. 49 del 13.4.2022 è stato collocato a riposo il Responsabile dell'area economico finanziaria con decorrenza 01.5.2022;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 194 del 29.12.2022 è stato approvato lo schema di accordo con il Comune di Pollina per l'utilizzo di una unità di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e art. 14 del CCNL 22.01.2004 per il periodo 01.01.2023 al 31.3.2023;
- con determina sindacale n. 2 del 10.01.2023 la dipendente del Comune di Pollina è stata incaricata Responsabile dell'area economico finanziaria fino al 31.3.2023;
- con nota acquisita al protocollo comunale in data 3.4.2023 al n. 3745 la predetta dipendente ha comunicato, tra l'altro, la conclusione del rapporto di lavoro al 31.3.2023;

CONSIDERATO che con determina sindacale n. 17 del 31.3.2023 è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione dell'Area Economico Finanziaria a un dipendente appartenente all'Area degli Istruttori;

RITENUTO necessario procedere all'assunzione di un dipendente con contratto a tempo determinato e a tempo pieno (36 ore settimanali), appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata qualificazione, cui conferire l'incarico di Elevata Qualificazione dell'Area Economico Finanziaria;

VISTA la propria deliberazione n. 26 del 09.2.2023 con la quale è stato modificato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e riorganizzata la struttura organizzativa con la previsione della nuova area denominata AREA MANUTENTIVA E VIGILANZA a seguito di rimodulazione dell'area Vigilanza;



CONSIDERATO che con determina sindacale n. 13 del 7.3.2023 è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione a un dipendente appartenente all'Area degli Istruttori;

RITENUTO procedere all'assunzione di un dipendente con contratto a tempo determinato e a tempo pieno (36 ore settimanali), appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, cui conferire l'incarico di Elevata Qualificazione della nuova Area Manutentiva e Vigilanza;

PRESO ATTO che le uniche assunzioni consentite sono quelle derivanti da contratti a tempo determinato che soggiacciono al solo vincolo di contenimento della spesa di personale del triennio 2011/2013;

RILEVATO che il Piano del Fabbisogno del personale come previsto dal principio contabile applicato della programmazione di bilancio, allegato 4/1 al Dlgs 118/2011 e s.m.i, costituisce necessario allegato al DUP nonché specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della SEZIONE 3 denominata **ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO**: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

VISTO l'art. 12 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi il quale nel disciplinare l'area delle posizioni organizzative e l'affidamento dei relativi incarichi prevede, tra l'altro, che la posizione organizzativa, oggi incarico di Elevata Qualificazione secondo il nuovo CCNL 16.11.2022, può essere individuata in soggetti con cui sono stati stipulati contratti a tempo determinato, fermo restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000);

RITENUTO, pertanto, predisporre il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 prevedendo la sola programmazione dell'assunzione di due unità di personale da assumere con contratto a tempo determinato e a tempo pieno (36 ore settimanali), ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.lgs. n. 267/2000;

VISTO l'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 il quale disciplina gli incarichi a contratto prevedendo che gli stessi sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

CONSIDERATO che la legge 190 del 2016 di conversione del D.L. 113/2016 all'art. 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione delle limitazioni previste per la spesa flessibile, delle assunzioni a tempo determinato in base all'art. 110, comma 1 del D.lgs 267/00, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione 14/2016 della Sezione Autonomie, che includeva tali incarichi nel campo di applicazione dell'art. 9, comma 28 del D.lgs n. 78/2010;

DATO ATTO che il contratto di cui sopra non può avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco;

DATO ATTO, inoltre, che con Decreto del Ministero dell'Interno del 19.4.2023 è stato differito al 31.5.2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;

DATO ATTO che:

- Il Comune ha in fase di elaborazione il D.U.P. e il Bilancio di Previsione 2023/2025;
- il Comune ha rispettato il pareggio di bilancio 2022 e, in chiave prospettica, i dati previsionali evidenziano il rispetto del vincolo anche per il triennio 2023/2025;
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;

- la spesa di personale (cfr. Corte dei Conti, sez. delle Autonomie, Deliberazione 24/2014) da consuntivo relativo all'anno 2021 è di € 2.003.585,88 è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00, quale spesa potenziale massima, determinata ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90/2014);

RIBADITO quanto sopra detto in ordine alla necessità di provvedere, come consentito dal combinato disposto dagli articoli . 9, comma 1-quinquies, del D. L. n. 113/2016 e 10, comma 11-ter del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Milleproroghe), nella versione risultante a seguito della conversione in legge n. 14 del 24.02.2023, a predisporre la programmazione del fabbisogno di personale prevedendo, per l'anno in corso, l'assunzione a tempo determinato di n. 2 dipendenti con il profilo di istruttore Direttivo contabile e Istruttore Direttivo tecnico, entrambi inquadrati nell'area dei Funzionari e di Elevata qualificazione, per la durata di anni uno, salvo proroga;

RITENUTO, sul piano dei presupposti organizzativi:

- 1) Il Comune ha approvato l'ultima dotazione organica con deliberazione di G.C. n. 108 del 18.5.2021, modificata con deliberazione di G.C. n. 229 del 15.10.2021;
- 2) Il piano delle azioni positive 2023-2025 di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 è in fase di elaborazione;
- 3) il Comune ha attivato ed implementa regolarmente la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014 e ss.mm.ii.);
- 4) il piano della performance/obiettivi (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009), per l'anno in corso, è in fase di elaborazione;
- 5) il bilancio di previsione 2022-2024 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 72 del 13.12.2022, è stato trasmesso alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della legge n. 196 del 31.12.2009 in data 28.12.2022 ed è stato sottoposto a controllo con esito positivo;
- 6) il rendiconto al bilancio 2021 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 64 del 01.12.2022 ed è stato trasmesso alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione in data 28.12.2022 ed è stato sottoposto a controllo con esito positivo.

RICHIAMATA la Legge 68/1999 la quale ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;

CONSIDERATO che allo stato attuale, come risulta anche dal prospetto informativo inserito in data 31.01.2023 sulla piattaforma dedicata del Ministero del Lavoro, è soddisfatto il requisito di cui all' art. 3 della Legge n. 68/1999 e pertanto non è necessario prevedere l'assunzione di ulteriori unità di personale a tempo indeterminato;

RITENUTO approvare il Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025, secondo le indicazioni sotto-riportate:

Anno 2023

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

Anno 2024

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

Anno 2025

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

DATO ATTO, inoltre, che il numero dei lavoratori da assumere con contratto a tempo determinato (n. 02) non eccede il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso il Comune al 1° gennaio 2023, pari a 76 unità;

DATO ATTO, altresì,

- che, in base al principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, di cui al D.Lgs. n. 118/2011, la sezione operativa (SeO) del Documento unico di programmazione contiene anche *"la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale"*, la quale *"deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica"* (cfr. par. 8.2);
- che con l'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto uno strumento unico di pianificazione delle amministrazioni pubbliche - il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che le pubbliche amministrazioni dovranno adottare in sostituzione dei numerosi documenti di programmazione attualmente previsti dalla normativa: Piano delle performance, Piano operativo del lavoro agile (POLA), Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e Piano delle azioni positive per la parità di genere;
- che il 22 settembre 2022 è entrato in vigore il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;
- che, per alcuni dei richiamati strumenti di programmazione, tra i quali il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, sussiste un difetto di coordinamento tra le rispettive discipline, tanto che, nella riunione del 14.12.2022, la Commissione Arconet istituita presso il Ministero dell'economia e delle finanze, ha rilevato la necessità di adeguare l'allegato 4/1 del d.lgs. n. 118 del 2011 alla

disciplina del PIAO, precisando, tuttavia, che il DUP dovrà continuare a comprendere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale;

- che, successivamente, come si legge nella FAQ n. 51 pubblicata sul sito del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, la detta Commissione “ha predisposto uno schema del DM, di aggiornamento dell’allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi”;
- che le proposte della Commissione dovranno, dunque, attendere il loro inserimento in un decreto di aggiornamento degli allegati al Dlgs 118/2011 mentre, a legislazione vigente, si ritiene che permanga la necessità di allegare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al DUP e successivamente riproporlo nel PIAO;

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

VISTA la mail del 29/05/2023 della Sig.ra Maria Antonella Polillo, che comunica che non sono pervenute, da parte delle Organizzazioni Sindacali. Osservazioni ai sensi dell’art.4, c.5 del CCNL Funzioni Locali del 16/11/2022 sulla proposta di cui in oggetto.

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta Comunale n. 26 del 22.05.2023.

Data 31/05/2023

L’Organo di Revisione
Dott. Mario Laudani



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

N. 26 DEL 22.05.2023 AREA ECONOMICO FINANZIARIA

PROPONENTE: IL VICE SINDACO

Oggetto: Approvazione programmazione del fabbisogno di personale (PTFP) 2023-2025.

PREMESSO CHE:

- l'art. 39 della L. n. 449/1997 ha stabilito che al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 482/1968;
- a norma dell'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla L. n. 68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;
- gli art.88 e 89 del Dlgs 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli Enti Locali, compatibilmente con i vincoli di bilancio e in coerenza con le leggi finanziarie, la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni
- a norma dell'art. 1, comma 102, della L. n. 311/2004, le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, e all'art. 70, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001 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;
- ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (L. Finanziaria per l'anno 2002), a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli Enti Locali, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della L. n. 449/1997 e s.m.i.;
- secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e 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, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

RICHIAMATI ALTRESÌ:

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017, il quale 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.6 comma 4 bis del dlgs 165/2001 il quale prevede che il documento di programmazione triennale di fabbisogno di personale sia elaborato su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;

VISTO l'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), il quale ha introdotto l'obbligo dall'1/1/2012 di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

RITENUTO necessario, pertanto, prima di definire la programmazione del fabbisogno di personale, procedere alla contestuale ricognizione del personale in esubero o in eccedenza;

VISTA la nota del 21.3.2023 prot. n. 3337 con la quale è stato richiesto ai responsabili di Area di comunicare eventuali situazioni di soprannumero o eccedenza di personale in vista della definizione del Piano del fabbisogno;

VISTO le note a firma dei Responsabili di Area i quali, ciascuno per quanto di propria competenza, tenuto conto della consistenza di personale presente nell'organizzazione dell'Ente in relazione ai servizi assegnati hanno relazionato che non emergono situazioni di personale in esubero, rilevando carenze di personale in relazione ai servizi da svolgere, alcuni retti da personale con contratto part-time il cui impegno orario settimanale è insufficiente per lo svolgimento delle attività e avanzando proposta di integrazione della dotazione organica contenente il personale e i profili professionali richiesti, ai fini dell'attuazione dei programmi dell'Amministrazione e del mantenimento dei servizi affidati, giuste comunicazioni acquisite ai prott. nn. 3588 del 28.3.2023, 3577 del 28.3.2023, 3551 del 28.3.2023, 3466 del 24.3.2023, 3374 del 22.3.2023, agli atti del Comune;

VISTO il Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri 17 marzo 2020 (pubblicato nella G.U. n. 108 del 27 aprile 2020) recante "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", che ha dato attuazione alla nuova disciplina prevista dall'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34/2019, introducendo le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni, con decorrenza dal 20 aprile 2020 (art. i, comma 2);

ATTESO che, alla luce di quanto previsto dal DM 17/03/2020, questo Ente rientra nella fascia demografica d) relativa ai comuni da 3.000 a 4999 abitanti e che, relativamente a tale fascia demografica:

1) il valore soglia, nel rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, che consentirebbe agli enti virtuosi l'incremento delle spese di personale è fissato nella misura del 27,20%;

2) i comuni (e Santo Stefano di Camastra rientra tra questi) in cui il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE risulta, invece, superiore al valore soglia del 31,20% (Tabella 3 della Circolare), sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento, entro il 2025, di tale valore soglia, eventualmente applicando anche un *turn over* inferiore al 100%;

RILEVATO

- che ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020, la spesa complessiva per tutto il personale utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (anno 2021) ammonta complessivamente ad € 2.003.585,88;
- che, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020, la media degli accertamenti di competenza riferiti alle Entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019, 2020 e 2021) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2022 (ultima annualità considerata) risulta pari ad € 5.621.832,02;

DATO ATTO che il rapporto fra spesa del personale e media delle entrate correnti del triennio 2020/2022, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, come risulta dai dati di consuntivo 2021, è pari al valore di 32,23;

RITENUTO, pertanto che, in relazione ai dati sopra riportati, questo comune non rientra tra gli enti *virtuosi* che nel corso del corrente esercizio possono incrementare la spesa di personale per assunzioni di personale a tempo indeterminato né tra quelli della fascia "intermedia" compresa tra i valori soglia previsti dalla tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 (27,20%) e dalla tabella 3 del comma 3 dell'art. 6 (31,20%) del D.M. 17.03.2020 sopra citato, avendo un rapporto fra spesa del personale e entrate correnti pari al 32,23%, ed è tenuto, dunque, a rientrare entro il valore soglia del 31,20% entro il 2025, percorso già intrapreso giusta deliberazione di G.C. n. 108 del 18.5.2021 di approvazione del piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023, modificato con la successiva deliberazione n. 229 del 15.10.2021;

CONSIDERATO che i fabbisogni di personale necessari per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, evidenziati dai Responsabili di Area, non possono essere soddisfatti, tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di spesa del personale;

DATO ATTO che:

- con determina dirigenziale n. 49 del 13.4.2022 è stato collocato a riposo il Responsabile dell'area economico finanziaria con decorrenza 01.5.2022;
- che con delibera di Giunta Comunale n. 194 del 29.12.2022 è stato approvato lo schema di accordo con il Comune di Pollina per l'utilizzo di una unità di personale ai sensi dell'art. 1 comma 557 Legge n. 311/2004 e art. 14 del CCNL 22.01.2004 per il periodo 01.01.2023 al 31.3.2023;
- con determina sindacale n. 2 del 10.01.2023 la dipendente del Comune di Pollina è stata incaricata Responsabile dell'area economico finanziaria fino al 31.3.2023;
- con nota acquisita al protocollo comunale in data 3.4.2023 al n. 3745 la predetta dipendente ha comunicato, tra l'altro, la conclusione del rapporto di lavoro al 31.3.2023;

CONSIDERATO che con determina sindacale n. 17 del 31.3.2023 è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione dell'Area Economico Finanziaria a un dipendente appartenente all'Area degli Istruttori;

RITENUTO necessario procedere all'assunzione di un dipendente con contratto a tempo determinato e a tempo pieno (36 ore settimanali), appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata qualificazione, cui conferire l'incarico di Elevata Qualificazione dell'Area Economico Finanziaria;

VISTA la propria deliberazione n. 26 del 09.2.2023 con la quale è stato modificato il regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi e riorganizzata la struttura organizzativa con la previsione della nuova area denominata AREA MANUTENTIVA E VIGILANZA a seguito di rimodulazione dell'area Vigilanza;

CONSIDERATO che con determina sindacale n. 13 del 7.3.2023 è stato conferito l'incarico di Elevata Qualificazione a un dipendente appartenente all'Area degli Istruttori;

RITENUTO procedere all'assunzione di un dipendente con contratto a tempo determinato e a tempo pieno (36 ore settimanali), appartenente all'Area dei Funzionari ed Elevata qualificazione, cui conferire l'incarico di Elevata Qualificazione della nuova Area Manutentiva e Vigilanza;

PRESO ATTO che le uniche assunzioni consentite sono quelle derivanti da contratti a tempo determinato che soggiacciono al solo vincolo di contenimento della spesa di personale del triennio 2011/2013;

RILEVATO che il Piano del Fabbisogno del personale come previsto dal principio contabile applicato della programmazione di bilancio, allegato 4/1 al Dlgs 118/2011 e s.m.i, costituisce necessario allegato al DUP nonché specifica sottosezione del PIAO e segnatamente della SEZIONE 3 denominata

ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO: Struttura organizzativa- Organizzazione e lavoro agile- Piano triennale del fabbisogno del personale, del PIAO introdotto dall'art. 6, cc. 1-4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80;

VISTO l'art. 12 del vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e servizi il quale nel disciplinare l'area delle posizioni organizzative e l'affidamento dei relativi incarichi prevede, tra l'altro, che la posizione organizzativa, oggi incarico di Elevata Qualificazione secondo il nuovo CCNL 16.11.2022, può essere individuata in soggetti con cui sono stati stipulati contratti a tempo determinato, fermo restando i requisiti richiesti dalla qualifica da ricoprire (art. 110 1° comma del D.Lgs. n. 267/2000);

RITENUTO, pertanto, predisporre il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 prevedendo la sola programmazione dell'assunzione di due unità di personale da assumere con contratto a tempo determinato e a tempo pieno (36 ore settimanali), ai sensi dell'art. 110 comma 1 D.lgs. n. 267/2000;

VISTO l'art. 110 comma 1 del D.Lgs. n. 267/2000 il quale disciplina gli incarichi a contratto prevedendo che gli stessi sono conferiti previa selezione pubblica volta ad accertare, in capo ai soggetti interessati, il possesso di comprovata esperienza pluriennale e specifica professionalità nelle materie oggetto dell'incarico;

CONSIDERATO che la legge 190 del 2016 di conversione del D.L. 113/2016 all'art. 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione delle limitazioni previste per la spesa flessibile, delle assunzioni a tempo determinato in base all'art. 110, comma 1 del D.lgs 267/00, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione 14/2016 della Sezione Autonomie, che includeva tali incarichi nel campo di applicazione dell'art. 9, comma 28 del D.lgs n. 78/2010;

DATO ATTO che il contratto di cui sopra non può avere durata superiore al mandato elettivo del Sindaco;

DATO ATTO, inoltre, che con Decreto del Ministero dell'Interno del 19.4.2023 è stato differito al 31.5.2023 il termine per la deliberazione del bilancio di previsione 2023/2025 degli enti locali;

DATO ATTO che:

- Il Comune ha in fase di elaborazione il D.U.P. e il Bilancio di Previsione 2023/2025;
- il Comune ha rispettato il pareggio di bilancio 2022 e, in chiave prospettica, i dati previsionali evidenziano il rispetto del vincolo anche per il triennio 2023/2025;
- il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- la spesa di personale (cfr. Corte dei Conti, sez. delle Autonomie, Deliberazione 24/2014) da consuntivo relativo all'anno 2021 è di € 2.003.585,88 è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 pari ad € 2.485.970,00, quale spesa potenziale massima, determinata ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 90/2014);

RIBADITO quanto sopra detto in ordine alla necessità di provvedere, come consentito dal combinato disposto dagli articoli . 9, comma 1-quinquies, del D. L. n. 113/2016 e 10, comma 11-ter del decreto-legge 29 dicembre 2022, n. 198, recante disposizioni urgenti in materia di termini legislativi (c.d. Milleproroghe), nella versione risultante a seguito della conversione in legge n. 14 del 24.02.2023, a predisporre la programmazione del fabbisogno di personale prevedendo, per l'anno in corso, l'assunzione a tempo determinato di n. 2 dipendenti con il profilo di istruttore Direttivo contabile e Istruttore Direttivo tecnico, entrambi inquadrati nell'area dei Funzionari e di Elevata qualificazione, per la durata di anni uno, salvo proroga;

RITENUTO, sul piano dei presupposti organizzativi:

- 1) Il Comune ha approvato l'ultima dotazione organica con deliberazione di G.C. n. 108 del 18.5.2021,

- modificata con deliberazione di G.C. n. 229 del 15.10.2021;
- 2) Il piano delle azioni positive 2023-2025 di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 è in fase di elaborazione;
 - 3) il Comune ha attivato ed implementa regolarmente la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014 e ss.mm.ii.);
 - 4) il piano della performance/obiettivi (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009), per l'anno in corso, è in fase di elaborazione;
 - 5) il bilancio di previsione 2022-2024 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 72 del 13.12.2022, è stato trasmesso alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione di cui all'art. 13 della legge n. 196 del 31.12.2009 in data 28.12.2022 ed è stato sottoposto a controllo con esito positivo;
 - 6) il rendiconto al bilancio 2021 è stato approvato con delibera del Consiglio Comunale n. 64 del 01.12.2022 ed è stato trasmesso alla Banca Dati della Pubblica Amministrazione in data 28.12.2022 ed è stato sottoposto a controllo con esito positivo.

RICHIAMATA la Legge 68/1999 la quale ha come finalità la promozione dell'inserimento e della integrazione lavorativa delle persone disabili nel mondo del lavoro attraverso servizi di sostegno e di collocamento mirato;

CONSIDERATO che allo stato attuale, come risulta anche dal prospetto informativo inserito in data 31.01.2023 sulla piattaforma dedicata del Ministero del Lavoro, è soddisfatto il requisito di cui all' art. 3 della Legge n. 68/1999 e pertanto non è necessario prevedere l'assunzione di ulteriori unità di personale a tempo indeterminato;

RITENUTO approvare il Fabbisogno del Personale per il triennio 2023/2025, secondo le indicazioni sotto-riportate:

Anno 2023

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

Anno 2024

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

Anno 2025

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;

Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno (uno) salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

DATO ATTO, inoltre, che il numero dei lavoratori da assumere con contratto a tempo determinato (n. 02) non eccede il 30% del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza presso il Comune al 1° gennaio 2023, pari a 76 unità;

DATO ATTO, altresì,

- che, in base al principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, di cui al D.Lgs. n. 118/2011, la sezione operativa (SeO) del Documento unico di programmazione contiene anche *“la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”*, la quale *“deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica”* (cfr. par. 8.2);
- che con l'art. 6 del Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito in Legge n. 113 del 6 agosto 2021, è stato introdotto uno strumento unico di pianificazione delle amministrazioni pubbliche - il Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), che le pubbliche amministrazioni dovranno adottare in sostituzione dei numerosi documenti di programmazione attualmente previsti dalla normativa: Piano delle performance, Piano operativo del lavoro agile (POLA), Piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), Piano triennale di prevenzione della corruzione e della trasparenza (PTPCT) e Piano delle azioni positive per la parità di genere;
- che il 22 settembre 2022 è entrato in vigore il decreto del Dipartimento Funzione pubblica del 30 giugno 2022, n. 132 che definisce i contenuti e lo schema tipo del PIAO;
- che, per alcuni dei richiamati strumenti di programmazione, tra i quali il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, sussiste un difetto di coordinamento tra le rispettive discipline, tanto che, nella riunione del 14.12.2022, la Commissione Arconet istituita presso il Ministero dell'economia e delle finanze, ha rilevato la necessità di adeguare l'allegato 4/1 del d.lgs. n. 118 del 2011 alla disciplina del PIAO, precisando, tuttavia, che il DUP dovrà continuare a comprendere la programmazione delle risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale;
- che, successivamente, come si legge nella FAQ n. 51 pubblicata sul sito del MEF – Ragioneria Generale dello Stato, la detta Commissione *“ha predisposto uno schema del DM, di aggiornamento dell'allegato 4/1 al d.lgs. n. 118 del 2011, per prevedere che la Parte 2 della Sezione Operativa del DUP (SeO) definisce, per ciascuno degli esercizi previsti nel DUP, le risorse finanziarie da destinare ai fabbisogni di personale, determinate sulla base della spesa per il personale in servizio e nei limiti delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, tenendo conto delle esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi”*;
- che le proposte della Commissione dovranno, dunque, attendere il loro inserimento in un decreto di aggiornamento degli allegati al Dlgs 118/2011 mentre, a legislazione vigente, si ritiene che permanga la necessità di allegare il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale al DUP e successivamente riproporlo nel PIAO;

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

CONSIDERATO che, ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022, *“Sono, altresì, oggetto di sola informazione gli atti di organizzazione degli uffici di cui all'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, ivi incluso il piano triennale dei fabbisogni di personale, ed ogni altro atto per il quale la legge preveda il diritto di informativa alle OO.SS. L'informazione di cui al presente comma deve essere resa almeno 5 giorni lavorativi prima dell'adozione degli atti”*;

CONSIDERATO, infine, che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere dell'Organo di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, dell'art. 20, comma 3 del D.Lgs. n. 75/2017, dell'art. 26, comma 5 della L.R. n. 8/2018, il quale è tenuto a certificare il rispetto degli adempimenti e prescrizioni previsti dalla legge per poter effettuare assunzioni;

DATO ATTO, infine, che

- la nota di trasmissione alle OO.SS. e il citato parere del Revisore Unico di Conti verranno allegati alla proposta di deliberazione da sottoporre alla Giunta Comunale;

VISTI

- il D.Lgs. n. 165/2001;
- il D.Lgs. n. 75/2017;
- il D.Lgs. n. 267/2000;
- il D.M. 17 marzo 2020;
- il CCNL 16.11.2022

SI PROPONE ALLA GIUNTA COMUNALE

1. Di approvare la seguente programmazione del fabbisogno di personale 2023/2025:

Anno 2023

- Assunzione a tempo determinato n. 01 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno, salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;
- Assunzione a tempo determinato n. 01 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno, salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

Anno 2024

- Assunzione a tempo determinato n. 01 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno, salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;
- Assunzione a tempo determinato n. 01 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno, salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

Anno 2025

- Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno, salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Contabile;
- Assunzione a tempo determinato n. 1 (uno) a tempo pieno (36 ore settimanali), dipendente appartenente all'Area dei Funzionari ed elevata Qualificazione di cui al CCNL 16.11.2022 per la durata di anni uno, salvo proroga, con il profilo di Istruttore Direttivo Tecnico;

2. Dare atto che è in corso la predisposizione del bilancio di previsione 2023/2025;

3. Di confermare l'ultima dotazione organica approvata con deliberazione di G.C. n. 108 del 18.5.2021 modificata con la successiva deliberazione n. 229 del 15.10.2021;

4. Di dare atto che, in seguito alla ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33 comma 1 del D.Lgs 165/2001, non sono emerse situazioni di sovrannumero e/o eccedenze di personale;

5. Di dare atto che la consistenza dei dipendenti in servizio, a seguito della realizzazione del presente piano comporta una spesa che trova capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale del redigendo bilancio d'esercizio 2023/2025 ed è contenuta nei limiti di cui all'art.1 commi 557 e seguenti L. n. 296/2006;

6. Di trasmettere la presente proposta al Revisore Unico dei conti per il parere di competenza;

7. Di trasmettere la presente proposta alle OO.SS., ai sensi dell'art. 4, comma 5 del CCNL Funzioni Locali del 16.11.2022;

8. **Di dare atto**, infine, che il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale verrà allegato al DUP e, successivamente riproposto nel redigendo PIAO 2023-2025;
9. **Di autorizzare** gli Uffici competenti all'adozione degli adempimenti gestionali consequenziali;
10. **Di trasmettere** la presente deliberazione al dipartimento della Funzione Pubblica tramite PEC all'indirizzo: dfp@mailbox.governo.it entro il termine perentorio di 30 giorni dalla sua approvazione;
11. **Di dare** comunicazione del contenuto del presente piano al sistema di cui all'art. 60 del D.Lgs 165/2001 così come previsto dall'art. 6 ter;
12. **Di pubblicare** il presente provvedimento in Amministrazione Trasparente nelle pertinenti sottosezioni di I e II livello;
13. **Di dichiarare** l'atto immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L.R. n. 44 del 1991.

IL PROPONENTE

Agostino Pellegrino



A handwritten signature in dark ink, appearing to read "Agostino Pellegrino", written over a vertical line that extends from the text above.



COMUNE di SANTO STEFANO DI CAMASTRA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA ECONOMICO FINANZIARIA



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE N. 26 DEL 22.05.2023

PRESENTATA DA: SINDACO

OGGETTO: Approvazione programmazione del fabbisogno di personale (PTFP) 2023-2025.

PARERI DI COMPETENZA

Ai sensi dell'art. 49 del T.U.E.L. Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali, approvato con decreto legislativo n. 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i., sulla proposta di deliberazione, la sottoscritta esprime i pareri di cui al seguente prospetto:

Il Responsabile del Servizio interessato	Per quanto concerne la regolarità tecnica, esprime parere favorevole. Data 22.05.2023  IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA (Rag. Maria Antonella Polillo)
Il Responsabile del Servizio Finanziario	Per quanto concerne la regolarità contabile, esprime parere favorevole. Data 22.05. 2023  IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO FINANZIARIA (Rag. Maria Antonella Polillo)

Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma.

IL PRESIDENTE

F.to: Re

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Amoroso

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to: Testagrossa

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Generale certifica che la presente deliberazione è copia conforme all'originale ed è pubblicata all'Albo Pretorio il 14.06.2023

Li, 14.06.2023



IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

- >è stata resa immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 16 della L.R. 3/12/1991 n.44;
- è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla relativa pubblicazione all'Albo Pretorio, ai sensi dell'art. 12 della L.R. 03/12/1991 n. 44.

Li, 14.06.2023



IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Anna A. Testagrossa

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio per 15 giorni consecutivi dal _____ al _____ come previsto dall'art.11 L.R n.44/91, giusta attestazione del messo comunale.

Li,

IL SEGRETARIO GENERALE
D.ssa Anna A. Testagrossa