



COMUNE DI SAN CATALDO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

Copia di Delibera della Giunta Municipale

DELIBERA N. 153 DEL 04-12-2024

Oggetto: Sezione 3.3 del PIAO 2024/2026 _ programmazione fabbisogni del personale

L'anno **duemilaventiquattro** il giorno **quattro** del mese di **dicembre** alle ore **13:20** e seguenti, nella casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Comparato Gioacchino	Sindaco	Presente
Zimarmani Carmelo Rodolfo	Assessore	Presente
Giarratano Michele	Assessore	Presente
Citrano Salvatore	Assessore	Assente
Falzone Michele Domenico	Assessore	Presente
Guttilla Marianna	Assessore	Presente

Presenti: 5 - Assenti: 1

Presiede il Avv. Gioacchino Comparato nella sua qualità di Sindaco.

Partecipa il Segretario Generale del Comune Dott.ssa Laura Eleonora Lo Iacono. Constatata la validità della seduta, viene posto in trattazione l'argomento in oggetto.

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di Deliberazione avanzata dal Responsabile del **SERVIZIO RISORSE UMANE**;

VISTO il parere di **Regolarità Tecnica** espresso dal Segretario Generale reso ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/1990, recepita con Legge regionale 48/1991 e modificata con Legge regionale 30/2000;

VISTO il parere di **Regolarità Contabile** espresso dal Responsabile del 4° Settore - Gestione Finanziaria e Tributi reso ai sensi dell'art. 53 della Legge 142/1990, recepita con Legge regionale 48/1991 e modificata con Legge regionale 30/2000;

RITENUTA la medesima proposta meritevole di approvazione;

Con votazione unanime resa in forma palese

DELIBERA

- di **APPROVARE** la proposta di Deliberazione nel testo che si allega per farne parte integrante e sostanziale.
- di **DICHIARARE** con successiva ed unanime votazione, il presente atto immediatamente esecutivo.



COMUNE DI SAN CATALDO

Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 162 del 26-11-2024

SERVIZIO RISORSE UMANE

Oggetto:	Sezione 3.3 del PIAO 2024/2026 _ programmazione fabbisogni del personale
----------	---

La presente proposta, costituente parte integrante del redigendo PIAO 2024/2026, si propone di declinare i profili professionali delle assunzioni già programmate nel DUP 2024/2026 del Comune di San Cataldo approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 19/04/2024, esecutiva, ferma restando la segnalata esigenza di provvedere alle opportune variazioni di bilancio volte ad individuare in sede di DUP e di Bilancio di previsione le risorse necessarie per procedere ad una programmazione triennale del fabbisogno di personale maggiormente in linea con la necessità di rendere maggiormente funzionale la macchina amministrativa, in particolare attraverso il conseguimento di livelli sempre più elevati di efficienza ed efficacia nell'attuazione dell'azione amministrativa, garantendone la coerenza con i vincoli in materia di spesa di personale e con il vigente quadro normativo, di seguito analizzato;

Si dà atto, infatti, che:

- con nota prot. 24967 del 22/08/2024 a firma del Segretario Generale e del Responsabile del Settore 2° Risorse umane, è stato accertato che nei capitoli di bilancio relativi a nuove assunzioni, non risultano stanziamenti sufficienti alla programmazione di nuove assunzioni;
- in particolare, fermo restando il rigoroso rispetto delle norme in materia di spesa, reclutamento e vincoli all'assunzione del personale, con riferimento al triennio 2024/2026, allo stato attuale non risulta possibile programmare nuove assunzioni se non quelle già previste nel DUP 2024/2026, con riferimento a n. 2 progressioni verticali in deroga, ed a quelle previste dalla legge, ossia l'assunzione obbligatoria ex L. 68/99, stante il collocamento in quiescenza di n. 1 unità di personale rientrante nella suddetta quota, avvenuto ad ottobre 2024;

Richiamati integralmente i contenuti:

Comune di San Cataldo - DELIBERA DI GIUNTA n. 153 del 04-12-2024 - Copia dell'originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

- del DUP approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 41 del 19/04/2024, esecutiva;
- del parere del Collegio dei Revisori allegato al suddetto DUP, reso con verbale n. 17 del 12/04/2024;
- in particolare, quanto stabilito nel suddetto DUP, nella sezione destinata alle assunzioni di personale, che qui di seguito viene riportato:

Si riporta la programmazione del personale prevista per l'annualità 2024 nel DUP 2023/2025 e nel Piano integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) 2023/2025 approvato con la deliberazione di Giunta Comunale n. 113 del 13/10/2023, comprendente il piano triennale del fabbisogno di personale che prevede, l'effettuazione di progressioni verticali "speciali in deroga" ex art. 13 CCNL 2019-2021 con le seguenti risorse:

Programma Assunzionale	Missione	Previsione spesa assunzionale	Fonte Finanziamento
2024	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.300,00	Bilancio
2024	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	2.300,00	Bilancio

Inoltre, si prevede che in base alle risorse di bilancio ad oggi disponibili, le previsioni per incrementare il potenziale delle risorse umane all'interno dell'Ente, viene come di seguito stabilito:

Programma assunzionale Anno	Missione	Previsione spesa assunzionale	Fonte Finanziamento
2024	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	6.927,60	Bilancio
2024	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	6.927,60	Bilancio
2024	01 Servizi istituzionali, generali e di gestione	6.927,60	Bilancio

Le modalità di assunzione, le qualifiche e le tempistiche saranno stabilite nel PIAO ai sensi decreto legge n. 80/2021.]

Viste:

- ✓ l'**ATTESTAZIONE** del Responsabile del Settore 3 FINANZIARIO prot. 15741 del 21.07.2024 elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2020-2022 (*rendiconto anno 2022,- approvato con DCC n. 130 del 11.10.2023*) con la quale ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 è stato dato atto del **valore della soglia percentuale applicabile al Comune di SAN CATALDO, pari al 27%**;
- ✓ l'**PATTESTAZIONE** del Responsabile del Settore 3 FINANZIARIO **prot. 32394 del 28/10/2024**, elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2023, a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2023, avvenuto con deliberazione del Consiglio comunale n. 112 del 16/10/2024, esecutiva, con la quale ai sensi dell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020 è stato dato atto del valore della soglia percentuale applicabile al Comune di SAN CATALDO, pari al **20,94%**, ed inoltre:
 - è stato determinato, **entro la soglia massima** prevista dalla **tabella 1** del DM 17 marzo 2020, il valore di incremento della spesa di personale, nell'ambito **del valore annuo percentuale** di cui alla **tabella 2** 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**, come previsto dall'art. 5 del DM stesso e, conseguentemente, è stato quantificato il limite di spesa per l'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminato derivante dalle capacità assunzionali;
 - è stato confermato che il Comune di SAN CATALDO si colloca nella fascia dei comuni virtuosi che **può incrementare la spesa di personale per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima** prevista dalla **tabella 1** del DM 17 marzo 2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, **entro il valore** di cui alla **tabella 2** del DM, applicato **nei limiti del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1**, come previsto dall'art. 5 del DM stesso e, conseguentemente, è stato quantificato il limite di spesa massima consentita per personale a tempo indeterminato derivante dalle capacità assunzionali;

Comune di San Cataldo - **DELIBERA DI GIUNTA n. 153 del 04-12-2024** - Copia dell'originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

- è stata verificata la coerenza del programma assunzionale con il limite della spesa di personale in valore assoluto rispetto alla media triennio 2011-2013 (fatta salva per gli enti virtuosi l'applicazione dell'art. 7 del D.M. 17 marzo 2020);
- è stata quantificato il limite di spesa per personale assunto con forme flessibili di lavoro ex art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 28;

Dato atto che con **delibera della Commissione Straordinaria con i poteri della Giunta Comunale n. 54 del 21/07/2020**, a seguito della dichiarazione del dissesto finanziario dell'Ente avvenuto nel 2019, ha rideterminato la dotazione organica nella consistenza di **n. 142 unità**, a tempo pieno e indeterminato, e che la stessa è stata approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti locali del **Ministero dell'Interno**, giusta **decisione n. 128 del 25/11/2020**, trasmessa a questo Ente e acquisita al prot. interno n. 34357/2020 dell'11-12-2020;

il Comune di SAN CATALDO risulta avere nell'anno 2024 un rapporto dipendenti/popolazione inferiore al rapporto medio dipendenti / popolazione per classe demografica definito dal DM 18 novembre 2020, che per i Comuni da 20.000 a 59.999 abitanti prevede un rapporto medio di 1 dipendente per ogni 152 abitanti: tale dato determina per il Comune di SAN CATALDO, che al 31/12/2023 conta n. 20.889 abitanti, per una quota teorica di dipendenti pari a circa n. 137 unità, contro gli effettivi dipendenti in servizio alla data del 01/11/2024 a tempo indeterminato, pari a n. 91 unità oltre il Segretario Comunale;

Atteso:

- **che** con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 19/04/2024, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico Di Programmazione (Dup) per il triennio 2024-2026 ai sensi dell'art. 170, comma 1, del D.LGS. N. 267/2000;
- **che** con deliberazione di Consiglio Comunale n. 44 del 23/04/2024, esecutiva, è stato approvato il bilancio di previsione 2024-2026 ed i documenti allegati (ex art. 151 e ss del d.lgs. n. 267/2000 e art. 10, d.lgs. n. 118/2011);
- **che** con deliberazione di Consiglio Comunale n. 112 del 16/10/2024, esecutiva, è stato approvato il rendiconto della gestione 2023;

IL QUADRO NORMATIVO DI RIFERIMENTO

Visto il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni pubbliche*”;

Vista la legge 4 marzo 2009, n. 15, “*Ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle Pubbliche amministrazioni*”;

Visto il D.lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, “*Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15*”;

Atteso:

che l'art. 39 della L. 27/12/1997 n. 449 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 legge 2 aprile 1968, n. 482;

che l'articolo 91 del D.lgs. n. 267/2000 (TUEL) stabilisce che, ai fini della funzionalità ed ottimizzazione delle risorse, “*gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale*”

del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”;

che a norma dell’art. 1, comma 102, L. 30.12.2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all’articolo 1, comma 2, e 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;

Richiamati i seguenti articoli del d.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165:

- l’articolo 2, il quale stabilisce che le Amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici;
- l’articolo 4, secondo il quale gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l’articolo 6, come modificato dal D.lgs. n. 75/2017, in base al quale:
 - allo scopo di ottimizzare l’impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo adottate con Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;
 - in sede di definizione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale, ciascuna amministrazione **indica**:
 - ❖ nei limiti consentiti dalle norme vigenti, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del piano, sulla base della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalle disposizioni normative in vigore;
 - ❖ nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente, la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui al sopra citato Decreto, nell’ambito del potenziale limite finanziario massimo della dotazione organica medesima;
 - le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui sopra non possono assumere nuovo personale;

Visto l’art. 6 del D.L. n. 80/2021 (cd. “*Decreto Reclutamento*”), il quale ha introdotto un nuovo strumento di programmazione e *governance*, denominato Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO), destinato a sostituire una serie di piani e adempimenti previsti da diverse disposizioni normative;

Visto il D.P.R. n. 81 del 24/06/2022, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 151 del 30/06/2022, contenente il “*Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione*”, entrato in vigore il 15/07/2022, il quale, all’art. 1, comma 1, prevede espressamente che *gli adempimenti elencati nello stesso, tra cui anche quelli relativi al Piano dei fabbisogni ex art. 6, commi 1, 4 e 6, D.Lgs. n. 165/2001, sono soppressi per gli enti con più di 50 dipendenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piao*;

Visto, il D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione;

Dato atto che, in ossequio all’articolo 6 del D.lgs.165/2001 è necessario che l’Ente definisca il limite di spesa potenziale massima nel rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale, indicando nel PTFFP, ai sensi dell’articolo 6, comma 2, ultimo periodo, del d.lgs.165/2001, le risorse finanziarie destinate all’attuazione del Piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio

e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, e che il suddetto limite è stato, di fatto, stabilito nel DUP 2024/2026, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 41 del 19/04/2024, esecutiva;

Visto, altresì, il Decreto 22/07/2022 del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, pubblicato sulla G.U. n. 215 del 14/09/2022, con il quale sono state emanate le nuove linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche, ove è previsto il superamento del concetto di "profilo professionale" a beneficio di quello di "*famiglia professionale*", attraverso il quale gli enti individuano il proprio fabbisogno di capitale umano considerando non solo le conoscenze teoriche dei dipendenti (sapere), ma anche le capacità tecniche (saper fare) e comportamentali (saper essere);

Visto il DM 26/06/2023, con il quale il Ministro per la Pubblica amministrazione ha definito un modello (c.d. Framework) di competenze trasversali (soft skills) per il personale non dirigenziale dei comparti Funzioni centrali e locali al fine di orientare i sistemi organizzativi delle singole amministrazioni verso modelli di competenze omogenei;

Considerati:

- ✓ l'attuale normativa in materia di facoltà di assunzione del personale negli Enti locali, nel combinato disposto di tutte le norme nel prosieguo dettagliate;
- ✓ 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), che introduce dall'1/1/2012 l'obbligo 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;
- ✓ le disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis, 557-ter, della L. n. 296/2006 (art. 3, comma 5, 4° periodo);

Atteso che, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al *valore medio del triennio precedente* alla data di entrata in vigore della legge 114/2014, ossia 2011-2012-2013 (comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3, comma 5-bis, D.L. n. 90/2014, come convertito nella L. n. 114/2014);

- **che**, ai sensi dell'articolo 3, comma 6 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 convertito in L. n.114/2014, tali limitazioni non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

- **che** tale limite per il contenimento della spesa di personale, rappresentato da detto valore medio del triennio 2011-2013, rimane un limite fisso per ciascun anno di riferimento a decorrere dall'anno 2014 (fatta salva, per gli enti virtuosi, l'applicazione dell'art. 7 del successivo D.M. 17 marzo 2020);

- **che** il comma 821 dell'art. 1 della legge n. 145/2018 dispone che, a partire dall'esercizio 2019, gli enti locali concorrono alla realizzazione degli obiettivi di finanza pubblica e si considerino in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo da desumere, in ciascun anno, dal prospetto di verifica degli equilibri di cui all'allegato 10 al D.Lgs. n. 118/2011;

- **che**, nella circolare n. 3 del 14/02/2019, il Ministero dell'economia e delle finanze ha chiarito che, in materia di personale, le disposizioni normative che fanno riferimento alle regole del patto di stabilità interno o al rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio di cui all'art. 9 della L. n. 243/2012 o, più in generale, degli obiettivi di finanza pubblica, si intendono ora riferite all'equilibrio di bilancio di cui all'articolo 1, comma 821, della L. n. 145/2018;

- **che** detta circolare n. 3 del 14/02/2019 dispone che le limitazioni in materia di spesa di personale previste per il mancato rispetto degli obiettivi di finanza pubblica non decadono, ma si traslano sul mancato rispetto dell'equilibrio di competenza a consuntivo;

Richiamati l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 3 ed il **D.P.C.M. 17/04/2020**, recante il nuovo regime per le assunzioni a tempo indeterminato nei Comuni, che:

- consente, con decorrenza 20 aprile 2020, di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in alcuni casi in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

- a tal fine, in base alla fascia demografica di appartenenza, la norma prevede l'assegnazione dei Comuni all'interno di tre valori soglia di virtuosità finanziaria;

ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020,

- i soli enti "virtuosi", ossia il cui valore soglia è uguale o inferiore al primo valore soglia di virtuosità in base alla propria fascia demografica, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006, - fino al 31 dicembre 2024 possono assumere personale a tempo indeterminato incrementando annualmente la spesa del personale registrata nell'anno 2018 (in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto), 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;

- possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020, in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1 dello stesso D.M.;

- gli enti meno virtuosi, invece, possono utilizzare i resti assunzionali derivanti da anni precedenti solamente nei limiti della capacità assunzionale derivante dal nuovo calcolo;

Atteso che il limite di spesa teorica potenziale massima, nell'ambito del tetto consentito dalla legge, previsto nell'articolo 1, comma 557, legge 296/2006 (media spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è attualmente rappresentato, per i Comuni, dal valore finanziario della spesa del personale in servizio, cui va aggiunta la spesa prevista per le assunzioni e consentita dalla vigente normativa sulla capacità assunzionale, quest'ultima data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over;

Preso atto del parere espresso dal Ministero dell'Economia e delle Finanze in data 15 gennaio 2021 (prot. n. 12454) che, a proposito della possibilità per gli enti virtuosi di utilizzare in deroga i resti assunzionali del quinquennio 2015-2019, chiarisce, tuttavia, quanto segue: *"l'utilizzo dei più favorevoli resti assunzionali dei cinque anni antecedenti al 2020 non può essere cumulato con le assunzioni derivanti dall'applicazione delle nuove disposizioni normative ex articolo 33, comma 2, del decreto legislativo n. 34/2019, ma tale possibilità di utilizzo costituisce una scelta alternativa – se più favorevole – alla nuova regolamentazione, fermo restando che tale opzione è consentita, in ogni caso, solamente entro i limiti massimi previsti dal valore soglia di riferimento di cui all'articolo 4, comma 1 – Tabella 1, del decreto attuativo."*;

Atteso che:

- l'art. 13, commi 6 e 8, del CCNL 2019/2021 Funzioni locali, in esecuzione del comma 612 dell'art. 1 della Legge n. 234/2021, prevede che, a decorrere dal 2022, le progressioni verticali del personale

non dirigente effettuate, in sede di prima applicazione del CCNL (e, quindi, fino a tutto il 2025), derogando al titolo di studio, sono finanziate anche con le risorse determinate nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo a tale personale (oltre oneri e IRAP);

- pertanto, sarà possibile utilizzare tale incremento massimo fino al 2025 e successivamente si consoliderà solo la quota utilizzata, necessaria per finanziare le progressioni effettuate;
- gli enti che non utilizzeranno (in tutto o in parte) tale quota fino al 2025, non potranno utilizzarla negli anni successivi, mentre gli enti che, fino a tutto il 2023, hanno utilizzato solo una parte di tali risorse, nel 2024 e 2025 potranno utilizzare la quota residua dello 0,55%;
- gli enti che non intendono effettuare le progressioni in questione non dovranno stanziare tali risorse nel bilancio 2024/2026;
- tali risorse sono escluse dai limiti di spesa di cui ai commi 557 e 562 dell'art. 1 della Legge n. 296/2006 (spesa complessiva del personale);

Visto l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, (convertito in legge 13 ottobre 2020, n. 126) che dispone: *“3-septies. A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto- legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”*;

Considerato che, a decorrere dal 1° gennaio 2020, l'art. 1, commi 145-149 della Legge n. 160/2019, cd. Legge di bilancio per l'anno 2020 consente, entro i termini di validità delle stesse, di utilizzare le graduatorie dei concorsi a tempo indeterminato (anche quelle approvate dopo il 1° gennaio 2019, sia proprie che di altri Enti) per l'assunzione sia dei vincitori che degli idonei, soprattutto al fine di garantire la copertura dei posti in organico nelle ipotesi in cui si manifestassero ulteriori esigenze assunzionali non inizialmente previste (ad esempio per l'incremento del numero di pensionamenti/cessazioni rispetto al momento dell'indizione della procedura);

- **che** l'art. 17, comma 1-bis, del D.L. n. 162/2019, (cd. Milleproroghe) per l'anno 2020, convertito in legge 28 febbraio 2020, n. 8 ha, inoltre, riconosciuto agli Enti Locali la possibilità di scorrere le graduatorie a tempo indeterminato ancora valide per la copertura dei posti previsti nel piano triennale dei fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, anche in deroga a quanto stabilito dall'art. 91, comma 4, del D.Lgs. n. 267/2000, ovvero anche per la copertura di posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso (sia da parte della stessa amministrazione che da altri enti);

Visto che come noto, che con il comma 6 bis dell'art. 1 della legge di conversione del decreto legge n. 215/2023 (c.d. Milleproroghe) è stata introdotta la norma volta a consentire l'assunzione a tempo indeterminato di lavoratori socialmente utili, proseguendo il percorso già avviato con precedenti normative;

che il suddetto disposto normativo si riferisce ai lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui all'art. 30 comma 1 della l.r. 5/2014 in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del d.lgs. 75/2017, per i quali la norma consente l'assunzione da parte degli enti locali della Regione siciliana utilizzatori a tempo determinato, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, fino

al 31/12/2024, anche in deroga, quali lavoratori sovranumerari alla dotazione organica, al piano di fabbisogno del personale, ed ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, nei limiti delle risorse disponibili a valere sulle risorse stanziati dall'art. 26 comma 8 della l.r. 8/2028;

che per il Comune di SAN CATALDO, risulta n. 1 unità di personale ancora interessato dalla sopra citata normativa, di ex categoria "A" - operatore con contratto a n. 34 ore, per il quale il Comune è destinatario di un contributo, come da ultimo previsto dal comma 8 dell'art. 26 della l.r. 8/2018;

che detto contributo continuerà ad essere erogato dalla Regione, anche a seguito dell'assunzione, stante il disposto del comma 21 dell'art. 3 della legge regionale n. 27/2016, che ne prevede la copertura finanziaria fino al 2038;

Richiamato l'articolo 11-bis, comma 2, del decreto legge 135/2018 che, in deroga all'articolo 23, comma 2 del D.lgs. 75/2017, consente agli enti privi di dirigenza l'aumento del trattamento accessorio dei titolari di posizione organizzativa, limitatamente al differenziale tra gli importi delle retribuzioni di posizione e di risultato già attribuiti alla data di entrata in vigore del contratto Funzione locali del 21 maggio 2018 e l'eventuale maggiore valore delle stesse retribuzioni successivamente stabilito dagli enti in base all'articolo 15, commi 2 e 3, dello stesso contratto, in deroga al limite previsto dall'articolo 23, comma 2, del Dlgs 75/2017. In tal caso la capacità assunzionale dell'ente viene ridotta del corrispondente valore finanziario riferito all'incremento del trattamento accessorio attribuito ai titolari di posizione organizzativa (oggi funzionari dell'elevata qualificazione);

Atteso che le disposizioni concernenti le nuove regole assunzionali non hanno comportato l'abrogazione delle norme di favore ([art. 11 bis del d.l. n. 135/2018, convertito dalla l. n. 12/2019](#)) che consentono di non considerare nel limite del trattamento accessorio gli aumenti delle indennità di "risultato" e di "posizione" di cui all'art. 15 del CCNL del personale degli EE.LL. e che tali aumenti sono computati nella spesa complessiva del personale e concorrono a ridurre gli spazi assunzionali dell'ente (*Corte conti Lombardia delib. n. 210/2019 - Corte conti Veneto delib. 104/Par/2020 - Corte dei Conti Campania delib. 97/2020/PAR*);

Appurato, dunque, che questo civico Ente è tenuto, nel rispetto della disciplina vincolistica imposta dalle leggi finanziarie degli ultimi anni, a vigilare sulla dinamica della spesa del personale, stimandone l'impatto sui futuri bilanci, assicurando, in ogni caso, il rispetto del tetto della spesa del personale affinché, per ciascun anno di riferimento, non superi il corrispondente ammontare di detto valore medio del triennio 2011-2013, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali ed alle altre voci specificamente previste dalle disposizioni in materia;

Atteso, inoltre, che costituiscono spese di personale anche quelle sostenute per i rapporti di (*rectius*) lavoro autonomo, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati o comunque facenti capo all'ente (comma 557-bis);

Richiamato, in proposito, l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in legge n.122/2010, come modificato dall'art. 11, comma 4-bis, del d.l. 90/2014, che prevede per gli Enti locali l'obbligo di rispettare un tetto di spesa onnicomprensivo relativo alle svariate tipologie di lavoro flessibile (tempo determinato, incarichi di collaborazione ecc.)

parametrato alla spesa sostenuta nel 2009 per le suddette tipologie di lavoro flessibile;

Evidenziato che il tetto di spesa del costo sostenuto da questa Amministrazione nel 2009 per le varie tipologie di lavoro flessibile prese in considerazione dall'art. 9, co. 28, del D.L. 78/2010, afferenti a funzioni non sottoposte a deroga, è pari a 769.257,00 euro attestazione del 28/10/2024 prot 32394;

Ricordato, altresì, che l'art. 16 del D.L. n. 113 del 24/06/2016, c.d. "*Decreto Legge Enti Locali*", convertito dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, al comma 1-quater prevede che i contratti a tempo determinato stipulati dagli enti locali per la copertura dei posti di responsabili dei servizi o degli uffici, di qualifiche dirigenziali o di alta specializzazione (ex art. 110, comma 1 del D.lgs. 267/2000), non rientrano nei vincoli di spesa normativamente fissati, in particolare, dall'art. 9, comma 28 del DL 78/2010, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122;

Richiamati:

- l'art. 23 del Dlgs 81/2015 (cd Jobs act), il quale dispone che il tetto massimo percentuale di assunzione di personale a tempo determinato è fissato al 20% del personale a tempo indeterminato alle dipendenze del medesimo datore;

Considerato che:

- l'articolo 6, comma 2, del d.lgs. 165/2001 richiama quale principio guida del PTFP, il principio dell'ottimale impiego delle risorse pubbliche e quello dell'ottimale distribuzione delle risorse umane;
- l'organizzazione degli uffici, da formalizzare con gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, deve essere conforme al piano triennale dei fabbisogni;
- l'attività di programmazione dei fabbisogni deve contemplare l'eventuale ripensamento, ove necessario, anche degli assetti organizzativi;
- la distribuzione di tali profili viene rappresentata nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale del Comune di SAN CATALDO, intesa come dotazione organica in termini di potenziale massimo tetto di spesa;
- il **limite di spesa teorica potenziale massima**, entro il tetto di spesa consentito dalla legge (dato per il **Comune di SAN CATALDO** dalla media delle spese di personale sostenute negli anni 2011/2013), è rappresentato dal:
 - a) valore finanziario della spesa del personale in servizio, +
 - b) spesa derivante dalla capacità assunzionale consentita dalla normativa vigente, data prioritariamente dal valore soglia di cui all'art. 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e al DM 17.03.2020, eventualmente integrato dal limite del turn over applicabile all'ente;
- gli enti locali, nel programmare le assunzioni per le professionalità da acquisire sulla base delle facoltà assunzionali vigenti e dei previsti tetti di spesa, nonché dei relativi stanziamenti di bilancio e nel rispetto degli equilibri finanziari in chiave dinamica, devono necessariamente rimodulare la «dotazione» attuale tramite il Programma triennale di fabbisogno del personale (Ptfp), **nel rispetto del limite finanziario massimo della «dotazione» di spesa potenziale**;

Visto il **D.L. n. 80/2021**, contenente "*Misure urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle pubbliche amministrazioni funzionali all'attuazione del Piano*"

nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per l'efficienza della giustizia” (cd. “**Decreto Reclutamento P.A.**”), convertito con modificazioni nella **legge n. 113 del 6/08/2021**, in vigore

dall'8/8/2021, che prevede:

- modalità speciali per il reclutamento del personale e il conferimento di incarichi professionali per l'attuazione del PNRR da parte delle amministrazioni pubbliche (art. 1);
- in particolare, per le ASSUNZIONI finalizzate all'attuazione del PNRR:
 - possibilità per le PA interessate di prevedere nei quadri economici assunzioni a tempo determinato, con oneri che vanno al di fuori del tetto alla spesa per le assunzioni flessibili;
 - contratti di durata collegata al progetto, anche eccedenti 36 mesi e non oltre il 31.12.2026;
 - bandi in formato aperto e da inserire nel portale del reclutamento, con lo svolgimento di procedure semplificate e possibilità di dare corso allo scorrimento di graduatorie a tempo determinato;
 - disapplicazione degli artt. 34, comma 6, e 34-bis del D.Lgs. n. 165/2001 (comma 14- bis), relativi all'esperimento della procedura di mobilità obbligatoria (prevista per i contratti di durata superiore ai 12 mesi, ai sensi del citato art. 34, comma 6);
- proroga fino al 31/12/2024 della possibilità, precedentemente prevista per il triennio 2019/2021, di effettuare procedure concorsuali, nonché le conseguenti assunzioni, senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria ex art. 30 del D.lgs. n. 165/2001 (comma 14-ter; art. 3, comma 8, della L. n. 56/2019);
- rispetto alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del PNRR (nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale), disapplicazione del divieto di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo (previsto dall'art. 9, comma 1-quinques, del D.L. n. 113/2016), per gli enti che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, e che non inviano, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, i relativi dati alla BDAP;
- conferimento di incarichi di collaborazione per il supporto ai procedimenti amministrativi connessi all'attuazione del PNRR (art. 9);
- specifica disciplina del nulla-osta per i processi di mobilità in uscita negli Enti locali;

Atteso, in particolare, **che**

- a) il Decreto-Legge 31 maggio 2021, n. 77**, convertito con modificazioni dalla L. 29 luglio 2021, n. 108, detta disposizioni su semplificazioni e governance del PNRR e prime misure di rafforzamento delle strutture amministrative e di accelerazione e snellimento delle procedure;
- b) il Decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80**, convertito con modificazioni dalla L. 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce all'art.1 le condizioni per il riconoscimento, nell'ambito del PNRR, delle spese sostenute dalle Amministrazioni titolari degli interventi per il reclutamento delle risorse umane necessarie all'attuazione dei singoli progetti;
- c) il Decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152**, contenente disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), convertito dalla legge

del 29 dicembre 2021, n. 233, ha introdotto importanti previsioni volte al **rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall'attuazione dei progetti** previsti al medesimo PNRR;

d) detta legge 29 dicembre 2021, n. 233 di conversione **del D.L. n. 152/2021**, ha previsto, in particolare, specifiche misure agevolative (comma 18-bis dell'[art.9](#) e commi da 1 a 5 dell'[art. 31-bis](#)) per le **assunzioni di personale a tempo determinato** con qualifica *non* dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, al fine di consentire l'attuazione dei progetti PNRR da parte dei Comuni, suddivise in:

- **assunzioni a tempo determinato** da parte delle amministrazioni pubbliche titolari di interventi previsti dal PNRR, con fondi **a carico delle risorse PNRR** ([art. 9, comma 18-bis](#), D.L. n. 152/2021, come convertito in legge);
 - **assunzioni a tempo determinato** per la realizzazione degli interventi previsti dal PNRR con fondi **a carico dei bilanci degli Enti Locali** ([art. 31-bis, commi da 1 a 5](#), D.L. 152/2021, come convertito in legge) con le seguenti peculiarità e la previsione di specifiche norme derogatorie ai vincoli in materia di assunzioni di personale a tempo determinato:
 - contratti a tempo determinato per personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità, per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026
 - disapplicazione del limite al lavoro flessibile di cui all'articolo 9, comma 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell'anno 2009), e all'articolo 259, comma 6, del D.Lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);
 - irrilevanza ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019 e conseguente ininfluenza sulla capacità assunzionale a tempo indeterminato (anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali);
 - irrilevanza ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-quater, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011-2013);
- e) la **Circolare N.4 del 18.01.2022 della Ragioneria Generale dello Stato** individua modalità, condizioni e criteri in base ai quali le amministrazioni titolari dei singoli interventi da rendicontare a carico del PNRR, possono imputare nel quadro economico di ciascun progetto i costi per il fabbisogno di personale necessario alla relativa attuazione;

Atteso, altresì, che:

- a) al fine di potere gestire in modo rapido ed efficiente le risorse per l'attuazione del PNRR, **l'articolo 3-bis** del suddetto **D.L. 80/2021**, convertito in legge 113/2021, ha disciplinato uno strumento strategico attraverso il quale le pubbliche amministrazioni locali possono effettuare, esclusivamente in modo aggregato, selezioni concorsuali finalizzate a costituire un elenco di idonei al quale, successivamente, attingere attraverso un semplice interpello tra gli iscritti, per effettuare, tra gli altri, assunzioni funzionali al PNRR;
- b) attraverso le disposizioni di cui all'articolo 3-bis del D.L. 80/2021 è possibile assumere sia con contratti a tempo indeterminato che con contratti a tempo determinato, in

linea, altresì, con le previsioni di cui all'articolo 31-bis del D.L. 152/2021, in ordine all'attuazione dei progetti previsti dal PNRR;

- c) tale modalità assunzionale può essere attivata sia per i profili ordinari che per quelli derivanti dalle esigenze di attuazione del PNRR;

Atteso che l'articolo 1 della legge 178/2020, cd. **legge di bilancio per l'anno 2021**:

- ❖ **commi da 797 a 802**: hanno previsto il riconoscimento di specifici **contributi statali finalizzati al potenziamento del sistema dei servizi sociali comunali**, gestiti in forma singola o associata, nell'ottica del raggiungimento di:
- un livello essenziale delle prestazioni e dei servizi, definito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 5.000, in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della L. n. 328/2000;
 - un ulteriore obiettivo di servizio costituito da un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 4.000, sempre in ogni ambito territoriale di cui all'art. 8, comma 3, lett. a), della L. n. 328/2000;

Visto il **Decreto-legge 22 aprile 2023, n. 44** contenente **Disposizioni urgenti per il rafforzamento della capacità amministrativa delle amministrazioni pubbliche**, che introduce un'ulteriore ipotesi di stabilizzazione e all'art. 3, comma 5:

- prevede la facoltà per gli Enti territoriali di procedere fino al 31 dicembre 2026, nei limiti dei posti disponibili della vigente dotazione organica, alla stabilizzazione, nella qualifica ricoperta, del personale non dirigenziale che, entro il predetto termine, abbia maturato almeno trentasei mesi di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione;
- dispone che il personale stabilizzabile deve essere stato assunto a tempo indeterminato a seguito di procedure concorsuali conformi ai principi di cui all'articolo 35 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 (che contempla, altresì, i profili professionali ai quali è possibile accedere col titolo di studio della sola scuola dell'obbligo, ai sensi dell'articolo 16 della legge 56/1987) e deve essere in possesso dei requisiti di cui all'articolo 20, comma 1, lettera a) e b), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75;

Visti:

- il D.L. 24/02/2023 n. 13 (cd. Decreto PNRR3) convertito in L. 21/04/2023 n. 41, concernente l'utilizzo del Portale unico del reclutamento inPA;
- il DPR 16 giugno 2023, n. 82, Regolamento recante modifiche al Dpr 487/1994, concernente norme sull'accesso agli impieghi nelle pubbliche amministrazioni e sulle modalità di svolgimento dei concorsi, dei concorsi unici e delle altre forme di assunzione nei pubblici impieghi;
- il D.L. 22/06/2023 n. 75/2023, convertito in legge 10 agosto 2023, n. 112, che modifica ulteriormente l'art. 1, comma 557, della L. n. 311/2004, elevando fino a 25.000 la soglia demografica entro la quale è riconosciuta ai Comuni la possibilità di servirsi dell'attività lavorativa di dipendenti a tempo pieno di altre amministrazioni locali, purché autorizzati dall'amministrazione di provenienza (cd. "scavalco d'eccedenza");

Valutate le esigenze di questo civico Ente, riguardanti i profili professionali necessari al raggiungimento degli obiettivi indicati negli strumenti di programmazione economico-finanziaria ed allo svolgimento dei compiti istituzionali delle unità organizzative cui sono preposti e/o assegnati, ai sensi dell'art. 6, comma 4-bis, del D.lgs. n. 165/2001, tenuto conto del contingente di personale in servizio e degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Rilevato, dunque, ai fini della determinazione della nuova dotazione organica in termini di spesa potenziale massima, che è stata effettuata anche la prescritta ricognizione delle eccedenze di personale (DGC n. 52 del 06/05/2024), dalla quale emerge l'assenza di personale in esubero;

Ritenuto, pertanto, nel rispetto di quanto sopra specificato, di dover aggiornare il PTFP e la conseguente dotazione organica in termini di spesa potenziale massima;

Considerato che le **assunzioni di personale**, allo stato dell'attuale normativa in materia, sono soggette ai seguenti vincoli di legge:

- 1) **rispetto delle norme in materia di pareggio di bilancio** (fino all'anno 2018) ovvero, **a decorrere dall'anno 2019**, rispetto e mantenimento dell'**equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo**;
- 2) **rispetto del tetto alla spesa del personale** (rappresentato per gli enti soggetti al patto dalla media del triennio 2011-2013) nell'anno precedente, nonché nel corso dell'anno di competenza;
- 3) **approvazione nei termini del bilancio di previsione**, del **rendiconto** e del **bilancio consolidato** (articolo 9, comma 1-quinquies DI 113/2016) e trasmissione delle relative informazioni alla Banca dati pubbliche amministrazioni (**Bdap**) entro trenta giorni dalla loro approvazione;
- 4) attivazione della **piattaforma di certificazione dei crediti** (art. 27 comma 9 del DL 66/2017);
- 5) avere **specifiche capacità assunzionali**, nella misura prevista dalla legge;
- 6) avere **effettuato la verifica dell'eccedenza e/o sovrannumero** del personale;
- 7) avere **rideterminato la dotazione organica** nel corso del triennio precedente;
- 8) avere adottato il **programma annuale e triennale per il fabbisogno del personale**;
- 9) avere adottato il **Piano della Performance/Peg/Piano degli Obiettivi**;
- 10) avere adottato il **piano triennale delle azioni positive** in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006);

Atteso **che non rappresenta più condizione** per l'attuazione della politica assunzionale:

- il rispetto dell'indicatore di tempestività dei pagamenti;
- il rispetto dell'indice della spesa di personale sulla spesa corrente (abrogato dall'articolo 16, comma 1 del DI 113/2016);
- la previa verifica circa l'esistenza di graduatorie valide di vincitori e di idonei da immettere in servizio per il medesimo profilo oggetto delle assunzioni programmate;

Verificato che

- questo **Comune** deve regolarizzare la propria posizione con riferimento alle norme sul collocamento obbligatorio (art. 6 L. 113/1985, art. 1 L. 407/1998, art. 1 L. 302/1990, art. 3 e art. 18 L. 68/1999) e con il rispetto delle quote di riserva previste dalla L.68/1999;
- che nel mese di settembre c.a è avvenuto il collocamento in quiescenza di una unità di personale rientrante nella quota di riserva di cui alla suddetta legge sul collocamento obbligatorio;

- che pertanto risulta necessario programmare l'assunzione di n. 1 unità di personale al fine di ristabilire la quota prevista per il Comune di San Cataldo, assunzione da effettuarsi mediante procedura di "chiamata numerica" che sarà posta in essere, tramite richiesta da parte dell'Ente, dal Centro per l'impiego di Caltanissetta;

Ribadito il concetto che la dotazione organica ed il suo sviluppo triennale deve essere previsto nella sua concezione di massima dinamicità e pertanto modificabile ogni qual volta lo richiedano norme di legge, nuove metodologie organizzative, nuove esigenze della popolazione, ecc., sempre nel rispetto dei vincoli imposti dalla legislazione vigente in materia di assunzioni e spesa di personale;

Visti i CCNL del comparto Funzioni Locali;

Vista la LEGGE 29 dicembre 2022, n. 197, recante "Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2023 e bilancio pluriennale per il triennio 2023-2025" pubblicata in GU Serie Generale n.303 del 29-12-2022 - Suppl. Ordinario n. 43;

Dato atto che del presente atto viene data informativa alle OO.SS.;

Richiamato il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi del Comune di SAN CATALDO, approvato con deliberazione di G.C. Nr. 24 del 2019;

Visto lo Statuto Comunale;

SI PROPONE

Alla Giunta Comunale di approvare il presente atto di programmazione facente parte integrante e sostanziale del PIAO 2024/2026, con i seguenti contenuti che costituiscono specificazione di quanto già approvato con il DUP 2024/2026:

1. **DI PRENDERE ATTO** della ATTESTAZIONE del Responsabile del Settore 4° *Finanziario* prot. 32394 del 28/10/2024, elaborata sulla base dei dati ricavati dai rendiconti 2021-2023, a seguito dell'approvazione del rendiconto della gestione 2023, avvenuto con deliberazione del Consiglio comunale n. 112 del 16/10/2024, esecutiva, secondo cui, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, il valore della soglia percentuale determinato per il Comune di SAN CATALDO per l'anno 2024, è pari al 20,94%;
2. **DI APPROVARE** il seguente prospetto per le assunzioni da effettuare nel corso del 2024, sulla base di quanto rappresentato nelle premesse e già previsto e certificato a seguito dell'approvazione del DUP 2024/2026:

2024				
	Posti da ricoprire	Area	Profilo professionale	Fonte di finanziamento
Progressioni verticali in deroga Art 13 c. 6 CCNL	1	E.Q.	Funzionario amministrativo	Bilancio - Art 1 c. 612 L.234/2021

2019/2021				
Progressioni verticali in deroga Art 13 c. 6 CCNL 2019/2021	1	Istruttori	Istruttore amministrativo	Bilancio - Art 1 c. 612 L.234/2021
Assunzione straordinario ex art. 1 co. 557 l. 311/2004	3	E.Q	Funzionario amministrativo Funzionario tecnico Funzionario contabile	Bilancio
Assunzione obbligatoria Art 18 L.68/999	1	Operatore esperto	Operatore esperto elettricista (o in assenza di figura, operatore esperto in Attività amministrative)	Bilancio
Stabilizzazione personale LSU Legge regionale 5/2014, art. 30 co. 1	1	Operatore	Operatore generico	Legge regionale 8/2018, art. 26 co. 8
TOTALE	7			
2025				
0				
2026				
0				

3. **DI APPROVARE**, in conformità al DUP 2024/2026, il presente Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024/2026, e la Dotazione Organica del Comune di SAN CATALDO:

Full Time	Part Time	Profilo professionale	Posti da coprire			Posti coperti
			2024	2025	2026	
36		Segretario Generale (Fascia A)				1
36		Funzionario Amministrativo	1 – progressione in deroga			0
		Funzionario Amministrativo	1 - assunzione straordinario			1
36		Funzionario Contabile	1 - assunzione straordinario			2
36		Funzionario Assistente sociale				4
36		Funzionario Tecnico	1 - assunzione straordinario			3
36		Funzionario informatico				1
	34	Funzionario di Vigilanza				1
36		Istruttore Amministrativo	1 – progressione in deroga			6
	34	Istruttore Amministrativo				3
36		Istruttore Contabile				2
36		Istruttore Tecnico				5
	34	Istruttore Tecnico				4
36		Istruttore Tecnico Informatico				4

Comune di San Cataldo - **DELIBERA DI GIUNTA n. 153 del 04-12-2024** - Copia dell'originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.

36		Istruttore di Vigilanza				7
	34	Istruttore di Vigilanza				7
36		Operatore esperto in Attività amministrative				8
	34	Operatore esperto in Attività amministrative				14
36		Operatore esperto in Servizi Tecnico centralinista				1
36		Operatore esperto in Servizi Tecnico Muratore				2
	34	Operatore esperto in Servizi Tecnico Manutentivi	1- Assunzione obbligatoria			1
	34	Operatore esperto in Servizi Tecnico Autista				2
36		Operatore generico	1 – stabilizzazione legge regionale			0
	34	Operatore generico				12
totale			7			91

4. **DI DARE ATTO** che a margine di quanto riportato nella superiore tabella, e derivante dall'approvazione del DUP 2024/2026, gli stanziamenti di bilancio 2024/2026 per le annualità 2024 e 2025 (cfr. cap. 101114 “nuove assunzioni”) risultano alla data odierna pari a zero;
5. **DI DARE ATTO** che con deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 24/012024, che qui si intende integralmente richiamata, è stata richiesta l'assunzione di Nr.3 unità di personale, e la conseguente variazione in dotazione organica, ma che l'assunzione è condizionata all'assegnazione in favore del Comune di San Cataldo delle risorse a valere sull'Avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse da parte delle amministrazioni regionali (regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia) e delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni ivi situati Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021-2027 (PN CapCoe) - Priorità 1 - Operazione 1.1.2 Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari, pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento per le politiche di coesione -, sul proprio sito, in data 30/11/2023. Di conseguenza, la stessa, allo stato, non viene contemplata tra le assunzioni programmate nel presente atto;
6. **DI DARE ATTO:**
- che, la spesa derivante dall'attuazione del Piano triennale 2024/2026 dei fabbisogni di personale (PTFP), risulta coerente con i limiti alla spesa di personale imposti dall'art. 1, commi 557 e seguenti della legge 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale ed in termini di spesa potenziale massima, nell'ambito delle facoltà assunzionali consentite a legislazione vigente e nel rispetto degli attuali vincoli di finanza pubblica di cui alle norme in vigore, richiamate in premessa;
 - che il presente piano è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, in relazione alla soglia di virtuosità ed agli incrementi di spesa percentuali consentiti;
 - che, sulla base delle risorse stanziare in bilancio allo stato attuale, dei fabbisogni rappresentati dai Responsabili Apicali di Settore, delle direttive impartite dal Sindaco e dalla Giunta comunale e di un'attenta valutazione compiuta dagli organi competenti, il presente documento è stato predisposto dal Segretario Generale dell'Ente, previa istruttoria da parte del servizio Risorse Umane e dal Settore Finanziario per quanto attiene la parte contabile essendo di propria competenza le varie attestazioni di limiti di spesa del personale e quant'altro previsto ed attinente alla quantificazione delle somme ai fini assunzionali;

7. **DI DISPORRE** con il presente atto che le assunzioni previste nel presente piano occupazionale siano direttamente attivate dai competenti Uffici comunali, all'uopo demandando al Responsabile del Settore 2 – *Risorse Umane*, con il supporto del Segretario Generale, l'avvio delle procedure stabilite nella presente deliberazione;
8. **DI AUTORIZZARE** per l'anno **2024** l'avvio delle procedure assunzionali ivi previste;
9. **DI PRECISARE** che le assunzioni programmate potranno realizzarsi unicamente qualora siano tutte presenti le sotto indicate condizioni:
 - rimanga immutato l'attuale assetto normativo e/o l'eventuale modifica dello stesso risulti compatibile con le assunzioni programmate;
 - fatto salvo il rispetto del previo esperimento delle procedure di mobilità obbligatoria di cui all'articolo 34-bis del D.lgs. n. 165/2001, ove imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
 - contestuale rispetto di tutti i vincoli di legge indicati nel presente atto e di qualsivoglia ulteriore vincolo imposto dalle disposizioni vigenti al momento dell'attivazione della procedura di assunzione;
10. **DI PRECISARE** che la presente programmazione triennale verrà rivista e/o aggiornata in relazione:
 - a nuove e diverse esigenze strutturali ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
 - ad eventuale necessità di dover effettuare assunzioni per esigenze straordinarie e temporanee degli uffici, queste ultime nel rispetto, altresì, della normativa vigente in tema di lavoro flessibile (in primis, dell'art. 9, comma 28, D.L. n. 78/2010, nonché dell'art. 36 del D.lgs. n. 165/2001 e s.m.i.);
 - richieste ed intervenute variazioni di bilancio che dovessero reperire ulteriori somme utili a nuove assunzioni, per come richiesto;
11. **DI TRASMETTERE**, a cura del Responsabile apicale del Settore 2°, cui afferisce il Servizio *Personale*, copia della approvanda deliberazione:
 - al Segretario Generale;
 - a tutti i Responsabili Apicale di Settore;
 - ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D. Lgs. n. 75/2017, il presente Piano triennale dei fabbisogni di personale 2024/2026 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tramite il portale SICO (<https://www.sico.tesoro.it/Sico/>) e con file in formato pdf (Circ. RGS n. 18/2018), tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
12. **DI DARE ATTO CHE** il presente **Piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024-2026** costituisce parte integrante e sostanziale dell'approvando PIAO 2024/2026, e verrà pubblicato altresì in *“Amministrazione trasparente”*, nell'ambito degli *“Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato”* di cui all'art. 16 del D. Lgs. n. 33/2013 e s.m.i.;
13. **DI DICHIARARE** la presente, con separata ed unanime votazione favorevole espressa per appello nominale dei presenti e votanti, immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della l.r. 44/1991 e ss.mm. ii..

data **26-11-2024**

Il Responsabile del Settore

F.to Calogero Mule'

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge n.142/1990, recepita con legge regionale 48/1991 e modificata con legge regionale 30/2000, si esprime parere **Favorevole** in ordine alla **Regolarità Tecnica** sulla proposta di deliberazione sopraesposta.

San Cataldo, 27-11-2024

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Laura Eleonora Lo Iacono

(Sottoscritto con firma digitale)

Ai sensi e per gli effetti dell'art. 53 della legge n.142/1990, recepita con legge regionale 48/1991 e modificata con legge regionale 30/2000, si esprime parere **Favorevole** in ordine alla **Regolarità Contabile** sulla proposta di deliberazione sopraesposta.

San Cataldo, 27-11-2024

**Il Responsabile del 4° Settore - Gestione
Finanziaria e Tributi**

F.to Salvatore Manto

(Sottoscritto con firma digitale)

Il Sindaco

F.to Adv. Giocchino Comparato
(Sottoscritto con firma digitale)

L'Assessore Anziano

F.to Carmelo Rodolfo Zimarmani
(Sottoscritto con firma digitale)

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Laura Eleonora Lo Iacono
(Sottoscritto con firma digitale)

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile Pubblicazione, su conforme attestazione del Messo Comunale incaricato per la tenuta dell'Albo Pretorio

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3.12.1991 n. 44, è pubblicata mediante affissione all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 consecutivi decorrenti dal 06-12-2024.

San Cataldo, 06-12-2024

Il Responsabile Pubblicazione

F.to Dott.ssa Lo Iacono Laura Eleonora
(Sottoscritto con firma digitale)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITÀ

- La presente deliberazione diventerà esecutiva il _____ per decorrenza dei termini ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. n. 44/91.
- La presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91.

San Cataldo, 05-12-2024

Il Segretario Generale

F.to Dott.ssa Lo Iacono Laura Eleonora
(Sottoscritto con firma digitale)

Comune di San Cataldo - DELIBERA DI GIUNTA n. 153 del 04-12-2024 - Copia dell'originale informatico, firmato in tutte le sue componenti con firma digitale, il cui certificato è validato e verificato con esito positivo, realizzata ai sensi del D.lgs.82/2005 "Codice dell'Amministrazione Digitale (CAD)". Il presente atto è stato redatto tramite utilizzo del sistema informatico automatizzato in uso presso il comune, e conservato in originale negli archivi informatici dell'ente e presso il conservatore accreditato.