



COMUNE DI MASCALI
Città Metropolitana di Catania

Reg. n. 95 del 24 Agosto 2022

VERBALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO:	Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2022-2024 (PTFP).
-----------------	--

L'anno Duemilaventidue, il giorno ventiquattro, del mese di Agosto, alle ore 13,00 e seguenti, in Mascali, presso il Palazzo Municipale, nell'aula delle adunanze, convocata dal Sindaco, si è riunita la Giunta Municipale, con l'intervento dei signori :

		Presente	Assente
Dott. Messina Luigi	Sindaco	X	
Rag. Maccarrone Alfio	Assessore	X	
Dott.ssa Silvestro Virginia	Vice-Sindaco	X	
Sig. Portogallo Carmelo	Assessore		X
Dott.ssa Musumeci Veronica	Assessore	X	
Rag. Portogallo Francesca	Assessore		X

Partecipa con funzioni di Segretario Generale, il **Dott. Cataldo La Ferrera**, ai sensi dell'art. 97 del D. Lgs n. 267/00;

Il Sindaco constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la riunione e li invita a deliberare sull'oggetto sopraindicato;

LA GIUNTA MUNICIPALE

Visto il D. Lgs. del 18.08.2000, n. 267 e successive modifiche ed integrazioni;

Vista la proposta di deliberazione in oggetto, che forma parte integrante e sostanziale del presente atto;

Visti i pareri, espressi ai sensi dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

Con voti unanimi e favorevoli;

DELIBERA

Di approvare l'allegata proposta di deliberazione.

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, 2° comma della Legge Regionale n. 44/91.

N.B. il presente verbale deve ritenersi manomesso allorché l'abrasione, l'aggiunta o la correzione al presente atto non sia affiancata dall'approvazione del Segretario verbalizzante.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

AREA AMMINISTRATIVA

Da sottoporre all'organo deliberante : **GIUNTA MUNICIPALE**

OGGETTO: Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2022-2024 (PTFP) .-

Proponente

L'Assessore al Personale

Rag. Alfio Maccarrone

PREMESSO



Preso atto 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; -
- 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;

- l'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001 prevede che le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33, del d.lgs. 165/2001. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale. Il piano triennale indica 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;

- l'art. 89 del d.lgs. n. 267/2000 prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

- l'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della Legge n. 183/2011 stabilisce che: *“1. Le Pubbliche Amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevino comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'art. 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad*

osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica. 2. Le Amministrazioni Pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere”;

Considerato che l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale è, altresì, sancito dall'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D.Lgs n. 75/2017, ponendo in posizione fondamentale lo strumento del piano triennale dei fabbisogni di personale, che sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, da emanarsi dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

Dato atto che, in data 08 maggio 2018, sono state emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione le suddette Linee di Indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che, dunque, in precedenza l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal piano del fabbisogno. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;

3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Accertato che:

- le facoltà assunzionali sono definite dal D.l. 30 aprile 2019 n. 34, “Decreto crescita”, che all'art. 33 c.2 prevede che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, **i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale**, anche differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione;
- con il Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del consiglio dei ministri dipartimento della funzione pubblica, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.4.2020, emanato in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, sono stati individuati i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziati in bilancio di previsione, nonché individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

- che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, i comuni sono stati suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

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

- ai sensi dell'art. 3 di quest'ultimo decreto (tabella 1), il Comune di Mascali rientra nella lett. f), della fascia demografica che va da 10.000 a 59.999 abitanti;
- ai sensi dell'art. 4, il valore soglia di massima spesa del personale del **Comune di Mascali è del 27,00%** rispetto alle entrate correnti;

Tabella 1
Fasce demografiche Valore soglia

• a) comuni con meno di 1.000 abitanti 29,50%
• b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 28,60%
• c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 27,60%
• d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 27,20%
• e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 26,90%
• f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 27,00%
• g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 27,60%
• h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti 28,80%
• i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre 25,30%

- l'art. 6 del Decreto (tabella 3) individua una seconda e più elevata misura di valore-soglia (che può essere denominato "valore di rientro", per differenziarlo dal valore-soglia definito dalla Tabella 1) per ciascuna fascia demografica.

Tabella 3

• Fasce demografiche Valore soglia
• a) a) comuni con meno di 1.000 abitanti 33,5 %
• b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti 32,6 %

• c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti 31,6 %
• d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti 31,2 %
• e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti 30,9 %
• f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti 31,0 %
• g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti 31,6 %
• h) comuni da 250.0000 a 1.499.999 abitanti 32,8 %
• i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre 29,3 %

- che alla stregua della sudetta tabella il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale del **Comune di Mascali** per fascia demografica è **del 31%**;
- che i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento;

Dare atto che alcune spese del personale vanno considerate **neutre rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020, come per esempio:**

- assunzioni a tempo determinato a valere sulle risorse del PNRR (art. 1, comma 1, DL. N. 80/2021);
 - assunzioni a tempo indeterminato degli assistenti sociali finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, c. 801, L. Bilancio n. 178/2020; art. 1 commi 734-735 L. Bilancio n. 234/2021);
 - assunzioni a tempo determinato per il potenziamento dei servizi sociali (art. 1, comma 200, L. Bilancio n. 205/2017) ;
 - assunzioni del personale educativo finalizzate al raggiungimento dei LEP (art. 1, comma 172, L. Bilancio 234/2021);
 - assunzioni di personale a tempo determinato per fare fronte ai maggiori oneri conseguenti agli incentivi per risparmio energetico (art. 1, c. 69, legge n. 178/2020).
- Si veda in proposito la delibera Corte conti, Sez. controllo per il Veneto, delibera 15

aprile 2021, n. 105;

Con riguardo all'applicazione del richiamato principio di neutralità alla spesa di personale e alle correlative entrate, si può fare riferimento alla **delibera della Sezione Liguria n. 91/20205** che riporta una serie di posizioni univoche, adottate da diverse sezioni regionali e anche dalla Sezione delle Autonomie;

Considerato che alla stregua della situazione contabile del Comune di Mascali, meglio riportata nella allegata tabella A), risulta che il rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del suddetto D.P.C.M. , risulta **pari al 30,41%** ;

Preso atto, pertanto, che Mascali è un Comune il cui rapporto spesa/entrate è superiore al valore-soglia (tabella 1) individuato dal detto Decreto per la corrispondente fascia demografica, ma inferiore al valore di rientro di cui alla tabella 3 dello stesso decreto ministeriale;

Considerato che l'Ente, rientrando nella fattispecie di cui all'art. 6, comma 3, del predetto D.P.C.M., ossia dei comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 di cui all'art. 6, non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

Considerato, altresì, che conseguentemente, nell'eventualità di una dinamica incrementale delle entrate, i Comuni che si trovano nella fascia intermedia potranno corrispondentemente aumentare anche la spesa di personale prevedendo un numero di assunzioni superiore a quello delle cessazioni. Questa lettura è confermata dalle indicazioni rese in sede consultiva dalla **Corte dei Conti, sez. Veneto, del. n. 15/2021**, secondo cui: *“un ente intermedio... - ovvero il cui rapporto, ai sensi dell'art. 33, co. 2, del D.L. n. 34/2019, fra spese di personale (come da ultimo rendiconto) e la media delle entrate correnti nel triennio al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, sia pari a una percentuale compresa fra i due valori soglia previsti dal D.M. 17.03.2020 attuativo dello stesso D.L. n. 34/2019 – potrà effettuare*

assunzioni di personale a tempo indeterminato eventualmente anche coprendo il turnover al 100% e cumulando i resti assunzionali a condizione che: - non sia superato il valore soglia determinato dal rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto approvato - l'ente, mediante i propri strumenti di programmazione, abbia ponderato attentamente la sostenibilità dell'onere conseguente alla provvista di personale in un'ottica pluriennale che tenga in debita considerazione il livello delle entrate correnti e il rapporto tra queste e la spesa corrente, assicurando, dunque, stabili equilibri di bilancio anche in chiave prospettica".

Tenuto conto che il Comune di Mascali ha registrato nell'ultimo **rendiconto della gestione approvato (2020)** (si intende "il primo rendiconto utile approvato in ordine cronologico a ritroso rispetto all'adozione della procedura di assunzione del personale (...)") (v. **Corte conti, Sez. contr. Emilia Romagna, delibera 29 giugno 2020, n. 55**), un rapporto compreso tra il valore-soglia definito dalla Tabella 1 e il valore di rientro definito dalla Tabella 3, l'Ente non può incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, **che è del 30,41**;

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni. (20A04799) (GU Serie Generale n.226 del 11-09-2020)

Dato atto che questo Ente, come risulta dai prospetti forniti dagli uffici competenti, sarà interessato nel periodo 2022-2025 da un rilevante numero di pensionamenti che comporteranno una significativa riduzione della spesa del personale già a partire dal 2022, che sarà di Euro 152.153,11 per l'anno 2023, e a cui si aggiungerà un ulteriore risparmio di Euro 26.912,62 per l'anno 2024, a seguito di altro pensionamento, nel corso dello stesso 2023, e altri pensionamenti nel corso dell'anno 2024, che porteranno ad un ulteriore risparmio di spesa per Euro 94.578,09, come dai prospetti di cui alla **tabella B**;

Considerato che, ferma restando l'entità della media delle entrate correnti, così come rilevata a seguito dell'approvazione dell'ultimo rendiconto 2020, la diminuzione, a partire dall'anno 2022 e nei successivi anni 2023 e 2024, della spesa per il personale, a seguito del sopraggiungere di diversi pensionamenti, fa sì che il rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, non subisca incrementi rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, così come impone l'art. 6, comma 3, del D.P.C.M.;

Rilevato, pertanto, che con il presente atto la spesa di personale non viene aumentata in valore assoluto e, quindi, vengono rispettati i limiti previsti dal Decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri;

Ravvisato che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale, compreso quello appartenente alle categorie protette, come stabilito dall'art. 91, u.c., del D.Lgs. n. 267/2000;

Vista la legge n. 160/2019 (legge di bilancio 2020);

Tenuto conto di quanto previsto:

- dall'art. 11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito con modificazioni– dalla L. n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;

- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e ha dato modo conseguentemente di poter accertare che non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica, ma che, piuttosto, vi è carenza di organico, come è stato più volte rappresentato dai dirigenti, specie in servizi essenziali quali quelli educativi, sociali e di polizia municipale (art. 16 della L. n. 183/2011);

- dal D.L. n. 50/2017, convertito con modificazioni dalla L. n. 96/2017, recante-“Disposizioni urgenti in materia finanziaria, iniziative a favore degli enti territoriali, ulteriori interventi per le zone colpite da eventi sismici e misure per lo sviluppo” ;

- dal disposto dell'art. 3, comma 101, della L. n. 244/07, il quale stabilisce che, per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale, la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

- dall'art. 14, comma 7, del D.L. n. 95/2012 convertito nella L. n. 135/2012 a tenore del quale le mobilità in uscita non costituiscono cessazioni ;

Richiamato il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali, e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario, le discontinuità ambientali e organizzative, ponendosi, nel rispetto dei principi di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, quale presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

CONSIDERATO che l'Ente può modificare, in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia a seguito di intervento di modifiche normative;

Ritenuto, pertanto, di procedere alla approvazione del Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 e del Piano delle assunzioni per l'anno 2022, così come contenuti nell'allegato C) che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, facendo rilevare che gli stessi potranno trovare concreta

attuazione solo permanendo le condizioni richieste dalla legge per poter procedere a nuove assunzioni;

Precisato che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio di revisione 2022-2024;

Visto il vigente Regolamento sull'Ordinamento degli Uffici e dei Servizi dell'Ente;

DATO ATTO che sul presente provvedimento occorre acquisire il parere del Collegio dei Revisori dei Conti, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001 (Legge finanziaria 2002);

Acquisito il parere di regolarità tecnica favorevole espresso dal Responsabile Settore Affari Generali ;

Acquisito il parere favorevole di regolarità contabile espresso Responsabile del Settore Attività Finanziaria;

Per quanto sopra

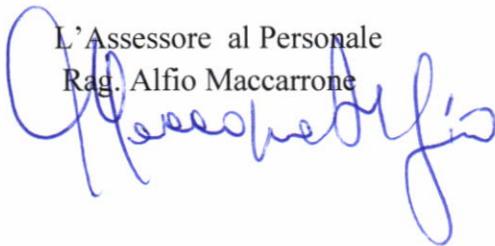
PROPONE

1. di approvare la premessa narrativa quale parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
2. di prendere atto dell'allegato A), predisposto dall'Ufficio di Ragioneria, dal quale emerge il rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto dei crediti di dubbia esigibilità;
3. di prendere altresì atto dell'allegato B) ove sono indicati i dipendenti che tra il 2022 e 2025 andranno in pensione;

4. di approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 di cui all'*allegato C*), che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto e che potrà essere attuato, nei limiti del risparmio di spesa derivante dai pensionamenti che si verificheranno dal 2022 al 2024 di cui all'*allegato B*, e nel rispetto di quanto previsto dall'art. 6, comma 3, del Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, emanato in attuazione dell'art. 33, comma 2, del predetto D.L. n. 34 del 2019;
5. di dare atto che la spesa derivante dalla programmazione di cui sopra rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in parte narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 – 2013, rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557- quater della legge 296/2006;
6. di dare atto che le procedure di reclutamento di personale, a tempo determinato ed indeterminato, da avviare, in conformità ai PTFP approvati negli anni precedenti, sono riportate nell'*allegato "C"* ;
7. di precisare che la presente programmazione del fabbisogno di personale, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa nel rispetto della vigente normativa in materia di assunzioni;

8. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI " presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017;
9. di pubblicare il presente piano triennale dei fabbisogni 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.

L'Assessore al Personale
Rag. Alfio Maccarrone



Proposta di Area n° _____ del _____

Registrata al n° 97 del registro generale delle proposte il 22-08-2022

Parere in ordine alla regolarità tecnica: Favorevole _____

Mascali li 19/08/2022



Il Capo Area I
Dott. Angelo Cardillo

Parere in ordine alla regolarità contabile: Favorevole / Contrario _____

Mascali li 19.8.2022



Il Responsabile del servizio

ATTESTAZIONE COPERTURA FINANZIARIA

Ai sensi degli artt. 151 e 183 del D.Lgs.267/2000, si attesta la copertura finanziaria e si annotano le prenotazioni degli impegni di spesa:

Intervento/Capitolo	Bilancio	Impegno	Data	Importo
		n.		€.
		n.		€.
		n.		€.

Mascali li

Il Responsabile del servizio finanziario



TABELLA "A" ALL.

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

CAPACITA' ASSUNZIONALE

COMUNE DI	MASCALI	
ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	14.462	
CLASSE	F	
VALORE SOGLIA	27,00%	
SPESA PERSONALE	2.821.099,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	9.276.352,34 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	30,41%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	19,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	536.008,81 €	
Resti assunzionali	491.671,69 €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	NO	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla seguente Tabella 2, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni 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, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento



CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020

Calcoli

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato		ANNO			MEDIA	
		2020	2019	2018		
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2020	2019	2018	MEDIA
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	2.821.099	ENTRATA TIT.1	7.632.969	8.717.200	8.232.914	8.194.361
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	3.225.475	1.988.438	1.723.021	2.312.311
soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		ENTRATA TIT.3	2.663.865	2.395.410	2.538.640	2.532.638
Altro		FCDE bilancio di previsione anno				
		2020				3.762.958
TOTALE	2.821.099		13.522.309	13.101.048	12.494.576	9.276.352
Spesa di personale anno 2019	2.821.099					



TABELLA "B" ALL.

DIPENDENTE	CATEGORIA	ANNO PENSIONAMENTO	DATA PENS.	
SCIACCA ANGELA	D5	2022	01/04/2022	€ 33.252,93
CARDILLO PAOLO	C3	2022	01/08/2022	€ 30.662,52
NUCIFORA MICHELE	C4	2022	01/09/2022	€ 30.662,52
CATALANO SALVATORE	C5 VV.UU.	2022	01/05/2022	€ 30.662,52
SORBELLO RITA MARIA	B2	2022	01/05/2022	€ 26.912,62
RISPARMIO ANNUO 2023				€ 152.153,11
GIUFFRIDA ALFIO	B2	2023	01/08/2023	€ 26.912,62
RISPARMIO ANNUO 2024				€ 26.912,62
PARITI SALVATORE	D5 VV.UU.	2024	01/04/2024	€ 33.252,93
PLATANIA ANGELO	C6	2024	01/10/2024	€ 30.662,58
CARDILLO LUCIA	C6	2024	01/10/2024	€ 30.662,58
RISPARMIO ANNUO 2025				€ 94.578,09



PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE

Comune di Mascali

2022 – 2024

ANNO 2022

Posiz. giuridica	Profilo	Tipo di contratto part-time e/o a full time	Copertura della spesa a carico del bilancio e/o altri Enti	Natura del contratto	Costo annuale esclusa IRAP	note
D1	Esperto in rendicontazione fondi PNRR	Full time 36 ore	A carico del Ministero del dipartimento funzione pubblica il cui relativo trasferimento economico è carico dello stesso.	A tempo determinato durata 36 mesi	€ 34.500,00 (spesa non incide sulla capacità assunzionale) somma già finanziata	Selezione pubblica
D1	Istruttore Direttivo assistente sociale	Full time 36 ore	A carico del bilancio comunale	A tempo indeterminato durata 36 mesi	€ 33.650,00	Concorso pubblico
D1	Istruttore Direttivo amministrativo rendicontazione fondi PNRR	Full time 36 ore	A carico del Ministero del dipartimento funzione pubblica.	A tempo determinato durata 36 mesi	€ 34.500,00 (spesa non incide sulla capacità assunzionale in quanto a carico dei progetti PNRR)	Selezione pubblica
Anno 2023						
Posiz. giuridica	Profilo	Tipo di	Copertura della spesa a	Natura del	Costo	note

		contratto part-time e/o a full time	caico del bilancio e/o altri Enti	contratto	annuale esclusa IRAP	
C1	n. 3 Vigili urbani	Full time 36 ore	A carico del bilancio comunale – proventi contravvenzione art. 208 del cod. strada.	A tempo indeterminato	€ 66.118,26	Selezione pubblica e/o utilizzo graduatorie di altri Enti
D1	Istruttore direttivo tecnico	Full time	A carico del bilancio comunale	A tempo indeterminato	€ 33.650,00	Selezione pubblica e/o ricorso a graduatorie di altri Enti
n. 1 B1	operaio	Full time	A carico del bilancio comunale	A tempo indeterminato	€ 19.536,92	Selezione pubblica e/o ricorso a graduatorie di altri Enti
B3	Autista scuolabus	Full time	A carico del bilancio comunale	A tempo indeterminato	€ 19.861,79	Selezione pubblica e/o ricorso a graduatorie di altri Enti
<u>ANNO</u>						
<u>2024</u>						
Nessuna assunzione						

La spesa per le assunzioni nell'anno 2022 ammonta complessivamente ad € 102.650,00. Va considerata neutra la spesa pari ad € 69.000,00 **rispetto alla verifica del rispetto dei valori-soglia definiti dal DM 17 marzo 2020.** (vedi motivazione nelle premesse della deliberazione).

La spesa per le assunzioni nell'anno 2023 ammonta complessivamente ad € 139. 166,97.

Nell'anno 2024 la spesa rimarrà invariata in quanto nessuna assunzione è stata prevista.

Comune Mascali
(Città di Metropolitana di Catania)

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO-FINANZIARIA

Verbale N. 21 /REV/2022

Parere sulla proposta deliberativa della Giunta Municipale avente il seguente oggetto: “Piano triennale dei fabbisogni di personale periodo 2022-2024 (PTFP)”.

L'anno 2022 il giorno 23 del mese di agosto, alle ore 8,30, si è riunito, in modalità telematica, il Collegio dei Revisori del Comune di Mascali (CT) per il rilascio del parere sulla proposta deliberativa di Giunta Municipale sopra evidenziata.

Sono presenti:

- Dott.ssa Annunziata Cirelli (Presidente)
- Dott.ssa Concetta Petrolo (Componente)
- Dott. Salvatore Paterno (Componente)

Il Collegio dei Revisori

Premesso che è stata sottoposta allo scrivente Collegio, a mezzo pec, in data 19/08/2022, la proposta in oggetto per il rilascio del parere di competenza

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 “*Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale*”;
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 “*Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ...*”;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 “*Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica*”;
- l'art. 3 “*Semplificazione e flessibilità nel turn over*”, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita “*Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni*

U
COPIA CONFORME ALL'ORIGINALE DIGITALE
Protocollo N.0018788/2022 del 24/08/2022
Firmatario: CONCETTA PETROLO, SALVATORE PATERMO, SALVATORE PATERMO, ANNUNZIATA CIRELLI
Comune di Mascali

da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:

b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali”;

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

preso atto che:

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

richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

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

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento ...”*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020) avente ad oggetto *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n.36 del 02 maggio 2022 è stata effettuata, con esito negativo, la ricognizione di situazioni di soprannumero o eventuali eccedenze di personale per esigenze funzionali;

preso atto che non risulta adottato il piano delle azioni positive 2022-2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto *“Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP)”*;

preso atto che l'Ente:

- ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010,
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

rilevato che:

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018;
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *“divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

preso atto

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

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

rilevato che:

- il Comune di Mascali si colloca nella fascia demografica lett. f) (popolazione da 10.000 a 59.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 14.462;
 - il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020) si attesta al 30,41% , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 27%, ma al di sotto del valore soglia di rientro della maggiore spesa di personale che per il Comune di Mascali per fascia demografica è del 31% (tabella 3 del citato D.M.);

rilevato che con il presente atto:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;
- sono previste assunzioni a tempo determinato con copertura della spesa a carico dello Stato;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

rammenta

- che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;
- l'art. 9, comma 1-quinquies, D.L. 24 giugno 2016, n. 113, aggiunto dalla legge di conversione 7 agosto 2016, n. 160 e, successivamente, modificato dall'art. 1, comma 904, L. 30 dicembre 2018, n. 145, stabilisce che *"In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'art. 141 del testo unico di cui al D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. E' fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo."*;
- la mancata adozione del piano triennale di azioni positive comporta il divieto di assumere nuovo personale (art. 48 Dlgs n. 198/2006).

accerta

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

- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*

esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto: *Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (PTFP)"*.

L'Organo di Revisione

(Presidente) F.to Annunziata Cirelli

(Componente) F.to Concetta Petrolo

(Componente) F.to Salvatore Paterno

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Sindaco
Dott. Luigi Messina

L'Assessore Anziano
Rag. Alfio Maccarrone

Il Segretario Generale
Dott. Cataldo La Ferrera



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto _____ operatore del servizio delle pubblicazioni

ATTESTA

che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. 44/91, modificato dalla L.R. 17/2004, è stata pubblicata

dal 25/08/2022 al _____ al n. _____ del Registro Informativo delle Pubblicazioni, per quindici giorni consecutivi, sul sito web istituzionale di questo Comune sezione Albo Pretorio, accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della legge 69/2009).

Mascali, li _____

L'operatore del servizio

- senza opposizione
- con opposizione

Giusta attestazione dell'operatore del servizio Sig./ra _____

Mascali, li _____

Il Segretario Generale

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni.

Mascali, li 24/08/2022

Il Segretario Generale



La presente deliberazione viene trasmessa per l'esecuzione all'Area

Reg. Personale - Area

Mascali, li 25/08/2022

L'addetto di Segreteria

E' copia conforme all'originale per uso amministrativo.

Mascali li _____

Il Segretario Generale
