



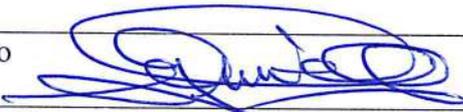
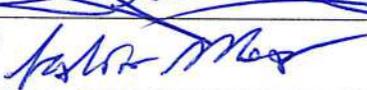
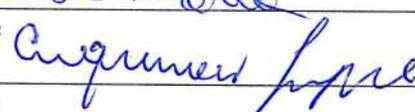
REGIONE SICILIANA
COMUNE DI MONTALLEGRO
(Libero Consorzio dei Comuni di Agrigento)

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

N.70 del registro	RILEVAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE- DOTAZIONE ORGANICA- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE " TRIENNIO 2022-204"
<u>data</u> 6.11.2022	

L'anno duemilaventidue, il giorno ^{sedici} del mese di ^{novembre}, dalle ore 11.35, e seguenti in Montallegro e nella residenza municipale, si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei signori:

LA GIUNTA MUNICIPALE

COMPONENTI	CARICA	PRESENTE	ASSENTE
Cirillo Giovanni	Sindaco 	X	
Scalia Massimiliano	Vice Sindaco 	X	
Scalia Antonina	Assessore 	X	
Cinquemani Giuseppe	Assessore 	X	
Marrella Stefano	Assessore		X

Partecipa il Segretario comunale la Dott.ssa Serena Sferlazza

Assume la presidenza della seduta il Sindaco Giovanni Cirillo, il quale, accertato che l'odierna seduta è valida per il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la discussione ed invita i convocati a Deliberare in ordine all'argomento in oggetto indicato.

Vista la proposta come allegata.

PROPOSTA DI ATTO DELIBERATIVO DA SOTTOPORRE ALL'APPROVAZIONE DELLA G.M.

Il sottoscritto dr. Rosario La Rovere, nella qualità di Responsabile della P.O. del I Settore, come nominato e legittimato ai sensi dell'art.1, co.557, L.311/2004 e in ragione dell'incarico conferito con provvedimento del Sindaco n.11 del 13.07.2022, ai sensi dell'art.13 e seguenti del CCNL 21.05.2018, propone l'adozione del provvedimento deliberativo sopra distinto per le motivazioni di seguito esplicitate:

Premesso che:

- il co.1, art.39, L.449/97 dispone 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”*, cercando di soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;
- il co.1, art.91, D.Lgs.267/00, dispone che: *“... gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68 (disabili e categorie protette), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale”* e programmando le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- il co.2, art.48, D.Lgs.267/00 stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco ovvero del Consiglio;
- il co.2, art.6, D.Lgs.165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs.75/2017, stabilisce che *“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...”*;
- il co.6, art.6, D.Lgs.165/01, dispone che *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;
- a norma dell'art.1, co.102, L.311/2004 (Legge finanziaria 2005), *“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. A tal fine, secondo modalità indicate al Ministero dell'economia e delle finanze, d'intesa con la Presidenza del Consiglio dei ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica, gli organi competenti ad adottare gli atti di programmazione dei fabbisogni di personale trasmettono annualmente alle predette amministrazioni i dati previsionali dei fabbisogni medesimi”*;
- il presente Piano sarà trasmesso al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso il portale “SICO”, ai sensi dell'art. 6-ter, co.5, D.Lgs.165/2001 (definite dall'articolo 60 dello stesso D.L.GS), come introdotto dal D.Lgs.75/2017 e previsto nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.18 del 22/05/2018;

Preso atto del D.Lgs.75/2017, con cui sono state emanate le *“Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”* (Registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 - Gazzetta Ufficiale n.173 del 27 luglio 2018)

Constatato che:

- gli artt.6, co.2, e 33, D.Lgs.165/2001, come sostituiti dal co.1, art.16, L.183/2011 (Legge di Stabilità 2012) e dal D.Lgs. 75/2017, prevedono 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 e imponendo a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di eccedenza del personale e dettando nel contempo le procedure da applicare per collocamento in esubero del personale

- eccedente e/o in soprannumero ai fini della loro ricollocazione presso altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro;
- in questo Ente, a seguito di parecchi pensionamenti che si sono succeduti nel corso degli anni, il personale si è ridotto drasticamente;
 - si pone comunque la necessità di attestare eventuali eccedenze o esuberi di personale all'interno dei vari settori del Comune, operando una ricognizione di detto personale;
 - dai dati ricevuti dall'Ufficio Anagrafe, la popolazione del Comune di Montallegro, al 31.12.2021, risulta pari 2.422 abitanti;
 - ai sensi del D.M. 10 aprile 2017 (che disciplina il rapporto medio tra dipendenti-popolazione per classe demografica per gli enti in condizioni di dissesto) il Comune di Montallegro è individuabile nella classe demografica tra i 2.000 e i 2.999 abitanti, con un rapporto che dovrebbe essere pari a 1/151;
 - il Comune di Montallegro, al 01.01.2022, con 8 dipendenti a tempo pieno e 21 a tempo parziale (rapportato a 14,2 unità a tempo pieno), non registra una situazione di eccedenza in considerazione anche delle programmazioni di pensionamenti/cessazioni certe nel triennio del PTFP di competenza Anno 2022-2024;

Verificato che:

- ai sensi degli artt.3, 18 co.2, L.68/992, in sede di assunzioni l'ente ha l'onere delle assunzioni obbligatorie;
- l'art. 48 del Codice delle Pari Opportunità (D.Lgs.198/06) prevede che *"i comuni predispongono piani di azioni positive"* con durata triennale;
- dalla Direttiva della F.P. n.2/2019 *"Misure per promuovere le pari opportunità e rafforzare il ruolo dei Comitati Unici di Garanzia nelle amministrazioni pubbliche"* (pubblicata nella G.U. Serie Generale n.184 del 07-08-2019), si evince che *"In ragione del collegamento con il ciclo della performance, il Piano triennale di azioni positive deve essere aggiornato entro il 31 gennaio di ogni anno, anche come allegato al Piano della performance"*, a cui il Comune di Montallegro dovrà adempiere entro i termini previsti per l'approvazione del PIAO (ad oggi entro 4 mesi dall'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024) al fine di far venir meno la sanzione prevista dallo stesso art.48 secondo cui *"in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, D.Lgs.165/01"* (divieto di assunzione);
- con deliberazione di Giunta Comunale dovrà essere approvato il *"Piano obiettivi/Performance 2022/2024"*, in ossequio a quanto previsto dall'art. 10, comma 5, D.Lgs.150/2009 secondo cui *"In caso di mancata adozione del Piano della performance ... l'amministrazione non può procedere ad assunzioni di personale o al conferimento di incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati"* entro i termini previsti per l'approvazione del PIAO (ad oggi entro 4 mesi dall'approvazione del Bilancio di Previsione 2022-2024) al fine di far venir meno la sanzione prevista dallo stesso art.48 secondo cui *"in caso di mancato adempimento si applica l'articolo 6, comma 6, D.Lgs.165/01"* (divieto di assunzione);
- nell'ambito delle assunzioni, deve essere riconosciuta la riserva a favore dei volontari in ferma breve e ferma prefissata delle Forze armate ai sensi dell'art.1014, co.1, lett. a) e art.678, co.9, D.Lgs.66/2010;

Preso atto che,

- il co.5, art.89, D.Lgs.267/00 stabilisce 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.6, D.Lgs.165/2001, come modificato dal D.Lgs.75/2017, prevede che la dotazione organica può essere modificata in relazione della programmazione fabbisogno personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione, laddove il co.3, art.6, D.Lgs.165/01 prevede che *"In sede di definizione del piano di cui al comma 2 (Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la*

neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente”;

- il nuovo art.6, D.Lgs. 165/2001 (come modificato dall'art.4, D.Lgs.75/2017) e le *Linee di Indirizzo* di cui sopra, hanno previsto il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica non più rappresentato da un “contenitore rigido” da cui partire per definire il PTFP, secondo una mera logica di sostituzione dei cessati, ponendosi adesso invece quale strumento strategico (rimodulabile annualmente sia sul piano qualitativo che quantitativo, rispondente ai propri fabbisogni e garantendone la neutralità finanziaria) per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, avendo come limite la cosiddetta “spesa potenziale massima”;
- ai sensi della Deliberazione del Commissario Straordinario n.65 del 07.10.2021, la Dotazione Organica del Comune di Montallegro, risulta oggi così costituita:

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA AL 01.10.2022						
CAT.GIUR.	PROFILO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA Delibera GC 65 del 7.10.2021	POSTI COPERTI		POSTI VACANTI calcolati a T.Pieno	ASSUNZIONI 2022-2024
			FULL TIME	PART TIME		
D	ISTRUTTORE DIR.	5	0	3	-2	0
C	ISTRUTTORE	12	3	5	-4	0
B	ESECUTORE	5	2	2	-1	0
A	OPERATORE	19	3	13	-3	0
TOTALE		41	8	23	-10	

DOTAZIONE ORGANICA PER SETTORE AL 01.10.2022							
I SETTORE - AMMINISTRATIVO							
CAT.GIUR.	PROFILO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA Delibera GC 65 del 7.10.2021	POSTI COPERTI			POSTI VACANTI calcolati T.Pieno	ASSUNZIONI 2022-2024
			FULL TIME	PART TIME	ore		
D	ISTRUTTORE DIR.	2	0	2	12	0	0
C	ISTRUTTORE	5	1	3	24	-1	0
B	ESECUTORE	1	2	1	24	2	0
A	OPERATORE	1	1	4	24	4	0
TOTALE		9	4	10		5	
II SETTORE-FINANZIARIO / POLIZIA MUNICIPALE							
CAT.GIUR.	PROFILO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA Delibera GC 65 del 7.10.2021	POSTI COPERTI			POSTI VACANTI calcolati T.Pieno	ASSUNZIONI 2022-2024
			FULL TIME	PART TIME	ore		
D	ISTRUTTORE DIR.	2	0	1	12	-1	0
C	ISTRUTTORE	3	0	1	32	-2	0
B	ESECUTORE	1	0	1	24	0	0

A	OPERATORE	0	0	3	24	3	0
TOTALE		6	0	6		0	
III SETTORE - TECNICO							
CAT.GIUR.	PROFILO	POSTI DOTAZIONE ORGANICA Delibera GC 65 del 7.10.2021	POSTI COPERTI			POSTI VACANTI calcolati T.Pieno	ASSUNZIONI 2022-2024
			FULL TIME	PART TIME	ore		
D	ISTRUTTORE DIR.	1	0	1	12	0	0
C	ISTRUTTORE	5	2	1	24	-1	0
C	ISTRUTTORE			1	20		0
B	ESECUTORE	0	0	0		0	0
A	OPERATORE	5	2	6	24	3	0
TOTALE		11	4	9		2	

Considerato che, le nuove modalità di calcolo delle capacità assunzionali di cui al co.2, art.33, D.L. 34/2019, prevedono che *"...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"*;

Visto l'art. 3 del D.P.C.M. 17 marzo 2020, in base al quale il Comune di Montallegro, con una popolazione al 31.12.2020 pari a 2.385 abitanti, viene collocato all'intero della fascia demografica "c" (tra 2.000 e 2.999 abitanti) con un valore soglia di massima spesa tra il 27,60 ed il 31,60% di cui alla Tabella 1 dell'art. 4 ed alla Tabella 3 dell'art.6 del medesimo DPCM;

Preso atto che, come da determinazione dirigenziale n.6 del 08.06.2022, adottata dal Dirigente Responsabile del II Settore "Finanziario", il Comune di Montallegro, *"...ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 ... il valore della soglia percentuale applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022 al Comune di Montallegro è pari al 31,87%"*;

Accertato pertanto che, per quanto immediatamente sopra, il Comune di Montallegro rientra nei cosiddetti comuni "non virtuosi" registrando un valore soglia superiore a quello previsto per la fascia di appartenenza;

Constatato che, sempre ai sensi del co.2, art.33, D.L. 34/2019:

- *"I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento"*;
- *"A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia"*.
- il comma 1, art.6 del DPCM 17 marzo 2020 stabilisce 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 cento..."*

- il comma 1, art.6 del DPCM 17 marzo 2020 secondo cui *“A decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia...”*

Viste:

- la delibera Corte dei Conti Sicilia n. 61/2021 nella parte ricorda che il comma 1, art.6, D.M. 17 marzo 2020 prevede, per i Comuni meno virtuosi, la possibilità di assumere personale solo se (e nella misura in cui) siano in grado di compiere un percorso di graduale miglioramento annuale del loro parametro di riferimento, con l'obiettivo di raggiungere entro il 2025 il valore soglia di appartenenza, condizioni che dovranno essere dimostrate nel piano triennale dei fabbisogni di personale e, prevedendo, in caso di mancato rientro dei parametri entro il 2025, la sanzione dell'abbassamento del turnover al 30%;
- la Deliberazione n. 131/2020 della Sezione Controllo della Corte dei Conti Sicilia nella parte in cui chiarisce che anche *“gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”;*

Considerato che, il Comune di Montallegro dovrà pertanto adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia di appartenenza (tra 27,60 e 31,60%);

Constatato che, per le condizioni sopra esposte, si ritiene opportuno non prevedere nuove assunzioni nel presente Piano dei Fabbisogni, rinviando una diversa programmazione in sede successiva all'approvazione del Rendiconto 2021 ovvero del Bilancio di Previsione 2022-2024 ovvero di mutate situazioni finanziarie;

Considerato che:

- ai sensi dell'art.19, co.8, L.448/01, *“A decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali ... accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449...;*
- *il parere dell'Organo di revisione sugli atti di programmazione dell'assunzione di personale ex art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001, debba essere obbligatoriamente assunto antecedentemente alla relativa deliberazione, essendo finalizzato, non solo a obiettivi di controllo, ma anche a supportare, con una valutazione tecnica proveniente da un Organo dotato di autonomia e terzietà rispetto all'Ente, l'Organo deliberante dell'ente locale, con la conseguenza che la deliberazione assunta in assenza del predetto parere deve ritenersi invalida e il relativo vizio può essere successivamente sanato con il ricorso ad una forma di autotutela, come la convalida, con sentenza e eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate” (Corte dei Conti Sezione Controllo Regionale di Controllo per la Lombardia - delibera 461/2015/PAR);*

Rammentati altresì:

- l'art.3, co.10-bis, D.L. 90/2014, secondo cui: *il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni (in materia di assunzioni e di spesa del personale) da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente...”;*
- il nuovo co.2, art. 33, D.L. 34/2019 secondo cui *“... 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...”;*
- il Regolamento di Contabilità del Comune di Montallegro (Funzioni del Collegio dei Revisori);

- che pertanto, l'adottanda delibera sarà approvata solo a seguito del parere positivo espresso dal Collegio dei Revisori;

Viste:

- la Deliberazione n.12 del 29.12.2021 del Consiglio Comunale con oggetto "Approvazione Documento Unico di Programmazione (DUP) 2021/2023 (art. 170 comma 1 D.Lgs. 267/2000)";
- la Deliberazione n.13 del 29.12.2021 del Consiglio Comunale con oggetto "Approvazione bilancio di previsione per gli esercizi 2021/2023 (art. 151 D.Lgs. 267/2000 e art. 10 D.Lgs. 118/2011)";
- la Deliberazione n.14 del 29.12.2021 del Consiglio Comunale con oggetto "Approvazione Consuntivo esercizio finanziario 2020";

Considerato che, per quanto immediatamente sopra, in relazione ad eventuali nuove assunzioni programmate dal presente Piano, presso il Comune di Montallegro non risultano:

- o graduatorie di concorsi con vincitori non assunti;
- o graduatorie di concorsi con personale collocato in posizione idonea;
- o graduatorie valide (ex art.1, co.362, L.145/2018);

Preso atto che:

- l'art.6, comma 1, D.Lgs. 165/2001, prevede che le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale ove prevista nei contratti collettivi nazionali;
- l'art. 3, comma 4, del CCNL 21/05/2018 circoscrive alla "partecipazione" gli atti e le decisioni aventi valenza generale, in materia di organizzazione o aventi riflessi sul rapporto di lavoro e, nell'elenco delle materie oggetto di confronto, riportate nel successivo art. 5, comma 3, non viene richiamata la programmazione del fabbisogno di personale e, pertanto, si può dedurre che l'istituto da utilizzare sia quello della semplice "informazione" (art. 4 del CCNL 21/05/2018);
- tuttavia, l'art.4, comma 4, del CCNL 17.12.2021, Comparto Funzioni Locali – Area Dirigenti, prevede che *"Sono altresì oggetto di sola informazione preventiva le materie di cui all'art. 6 del d.lgs. n. 165/2001"*;

Visti e richiamati:

- Il D.Lgs. 267/00;
- L'O.R.EE.LL.;
- Il D.Lgs. 165/01;
- I Regolamenti Comunali;
- Lo Statuto Comunale;

Per tutto quanto sopra;

PROPONE

Per le motivazioni e secondo quanto indicato in narrativa:

1. di fare propria la presente proposta;
2. di dare atto che, per le stesse motivazioni elencate in premessa, in sede di ricognizione annuale riferita all'anno 2022, l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazione di eccedenza di personale;
3. di approvare la confermare la dotazione organica come sopra determinata e proposta;
4. di approvare la presente proposta di Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024;

5. di prendere atto che, il Comune di Montallegro, ai sensi del D.M. 17 marzo 2022, ha un valore soglia percentuale, applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022, pari al 31,87%, rientrando pertanto nei cosiddetti comuni “non virtuosi” avendo un valore soglia superiore a quello previsto per la fascia di appartenenza (tra 27,60 e 31,60%);
6. di prendere atto che il Comune di Montallegro dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia di appartenenza (tra 27,60 e 31,60%);
7. di prendere atto che, per le condizioni sopra esposte, si ritiene opportuno non prevedere nuove assunzioni nel presente Piano dei Fabbisogni, rinviando una diversa programmazione in sede successiva all'approvazione del Rendiconto 2021 ovvero del Bilancio di Previsione 2022-2024 ovvero di mutate situazioni finanziarie;
8. di trasmettere la presente delibera alle OO.SS. e alle RSU dell'Ente;
9. di trasmettere il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso il portale “SICO”, ai sensi dell'art. 6-ter, co.5, D.Lgs.165/2001 (definite dall'articolo 60 dello stesso D.L.GS), come introdotto dal D.Lgs.75/2017 e previsto nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.18 del 22/05/2018;
10. di pubblicare l'adottanda deliberazione ai sensi del D.Lgs.33/2013 e s.m.i. nelle sezioni di Amministrazione Trasparente inerenti i “Provvedimenti” e l' “Organizzazione” oltre che nell'Albo Pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69 e sul sito nella sezione atti pubblici ai sensi della legge regionale n.11/2015 e modificato dagli artt.12 e 13 della L.R. 13/2022;
11. di acquisire il parere favorevole da parte dei responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;
12. di dichiarare la presente deliberazione, con successiva e separata votazione, di immediata esecuzione ai sensi dell'art.12, co.2, L.R.44/1991, data la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale “Triennio 2022-2024” quale atto propedeutico all'adozione del bilancio di Previsione 2022-2024.

Il Responsabile del I Settore – AFFARI GENERALI



Rosario La Rovere
dr. Rosario LA ROVERE



COMUNE DI MONTALLEGRO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
SETTORE I°

**OGGETTO: RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE -
DOTAZIONE ORGANICA - PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE "TRIENNIO 2022-2024".**

In ordine alla regolarità tecnica della proposta che prevede, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.53 della Legge 142/90 e dell'art.1, comma 1, lett. (i) della L.R. 48/91 come integrato dall'art.12 della L.R. 30/2000, nonché in ordine alla regolarità ed alla correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, nonché dell'art. 183, comma 8 del D.Lgs. 267/2000 si esprime:

Parere Favorevole

Parere Contrario

Addi _____



Il Responsabile della F.O. Settore I
Dott. Rosario La Royere



COMUNE DI MONTALLEGRO
LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO
Settore II- UFFICIO RAGIONERIA E POLIZIA MUNICIPALE

**OGGETTO: RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE -
DOTAZIONE ORGANICA - PIANO TRIENNALE DEI
FABBISOGNI DI PERSONALE "TRIENNIO 2022-2024".**

In ordine alla regolarità contabile della proposta che prevede, ai sensi e per gli effetti di cui all'art.53 della Legge 142/90 e dell'art.1, comma 1, lett. (i) della L.R.48/91 come integrato dall'art.12 della L.R. 30/2000, nonché in ordine alla regolarità ed alla correttezza dell'azione amministrativa ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1, nonché dell'art. 183, comma 8 del D.Lgs. 267/2000 si esprime:

Parere Favorevole

Parere Contrario

Addi 04/11/2022



Il Responsabile della P.O. Finanziaria

Don. Antonio Salvatore Piro

LA GIUNTA MUNICIPALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto: Rilevazione delle Eccedenze di personale - Dotazione Organica - Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2022-2024".

Vista la L.142/1990, recepita con L.R. 48/1991;

Vista la L.R. 44/1991;

Dato atto che sulla proposta in esame è stato acquisito il **parere favorevole** in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile;

Considerato che in data 15.11.2022 con prot. 8146 il Revisore Contabile ha trasmesso il parere favorevole sulla relativa proposta di deliberazione di cui all'Allegato;

Ritenuto che la proposta testè esaminata sia meritevole di accoglimento con la narrativa ed il dispositivo in essa contenuti;

tutto ciò premesso e considerato;

Visto il vigente O.R.EE.LL. e lo Statuto Comunale;

Con voti unanimi e palesi, espressi per alzata e seduta,

DELIBERA

1. di fare propria la presente proposta;
2. di dare atto che, per le stesse motivazioni elencate in premessa, in sede di ricognizione annuale riferita all'anno 2022, l'attuale struttura dotazionale di questo Ente non presenta situazione di eccedenza di personale;
3. di approvare la confermare la dotazione organica come sopra determinata e proposta;
4. di approvare la presente proposta di Programma Triennale del Fabbisogno di Personale 2022-2024;
5. di prendere atto che, il Comune di Montallegro, ai sensi del D.M. 17 marzo 2022, ha un valore soglia percentuale, applicabile per determinare le spese di personale impegnabili per assunzioni nel 2022, pari al 31,87%", rientrando pertanto nei cosiddetti comuni "non virtuosi" avendo un valore soglia superiore a quello previsto per la fascia di appartenenza (tra 27,60 e 31,60%);
6. di prendere atto che il Comune di Montallegro dovrà adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia di appartenenza (tra 27,60 e 31,60%);
7. di prendere atto che, per le condizioni sopra esposte, si ritiene opportuno non prevedere nuove assunzioni nel presente Piano dei Fabbisogni, rinviando una diversa programmazione in sede successiva all'approvazione del Rendiconto 2021 ovvero del Bilancio di Previsione 2022-2024 ovvero di mutate situazioni finanziarie;
8. di trasmettere la presente delibera alle OO.SS. e alle RSU dell'Ente;
9. di trasmettere il presente Piano al Dipartimento della Funzione Pubblica, attraverso il portale "SICO", ai sensi dell'art. 6-ter, co.5, D.Lgs.165/2001 (definite dall'articolo 60 dello stesso D.L.GS), come introdotto dal D.Lgs.75/2017 e previsto nella circolare del Ministero dell'Economia e delle Finanze n.18 del 22/05/2018;
10. di pubblicare l'adottanda deliberazione ai sensi del D.Lgs.33/2013 e s.m.i. nelle sezioni di Amministrazione Trasparente inerenti i "Provvedimenti" e l' "Organizzazione" oltre che nell'Albo

Pretorio on-line di questo Comune ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009 n. 69 e sul sito nella sezione atti pubblici ai sensi della legge regionale n.11/2015 e modificato dagli artt.12 e 13 della L.R. 13/2022;

11. di acquisire il parere favorevole da parte dei responsabili dei servizi interessati in ordine alla regolarità tecnica e alla regolarità contabile.

LA GIUNTA

Con ulteriore votazione unanime e favorevole resa in forma palese,

DELIBERA

di dichiarare la presente deliberazione, con successiva e separata votazione, di immediata esecuzione ai sensi dell'art.12, co.2, L.R.44/1991, data la necessità di approvare il Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale "Triennio 2022-2024" quale atto propedeutico all'adozione del bilancio di Previsione 2022-2024.

COMUNE DI MONTALLEGRO

Provincia di Agrigento

VE DI MONTALLEGRO
0008146 - 15.11.2022
CLASSE 0 INTERNO



L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 13 del 15/11/2022

OGGETTO: RILEVAZIONE DELLE ECCEDENZE DI PERSONALE – DOTAZIONE ORGANICA – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE “TRIENNIO 2022 – 2024.

L'anno 2022 il giorno 15 novembre, il sottoscritto Dott. Maurizio Zingales, Revisore Unico del Comune di Montallegro (AG), nominato con delibera del Commissario Straordinario, con i Poteri del Consiglio Comunale n.7 del 03 maggio 2021

RICHIAMATI

- l'articolo 39 della legge 449/1997 che introduce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzato ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'articolo 91 del D.lgs. 267/2000 il quale stabilisce che: “gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001, il quale dispone che “a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano 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 legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”;
- l'articolo 33 del D.lgs. 165/2001, il quale prevede 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;
- Il Decreto 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei ministri, con il quale sono state definite le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche”;
- l'art.9, comma 28, del DL 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, il quale impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale;

PRESO ATTO

- che, in merito alla verifica delle situazioni di soprannumero e/o eccedenza di cui all'art. 33 del D. Lgs 165/2001, l'Ente dichiara di non avere situazioni di soprannumero né sono state rilevate

eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria e che ritiene opportuno non prevedere nuove assunzioni nel presente Piano dei Fabbisogni, rinviando una diversa programmazione in sede successiva all'approvazione del Rendiconto 2021 ovvero del Bilancio di Previsione 2022 – 2021 ovvero di mutate situazioni finanziarie.

VISTO

- la proposta n. 70 di deliberazione della Giunta Comunale, con oggetto "RILEVAZIONE DELLE ECCEденZE DI PERSONALE – DOTAZIONE ORGANICA – PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE "TRIENNIO 2022 – 2024", ricevuta tramite PEC giorno 4 novembre 2022;

- i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile di servizio, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di delibera in oggetto e raccomanda altresì che, nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'eventuale adozione di correttivi indotti da modifiche alla normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Sant'Agata di Militello, 15 novembre 2022

Il Revisore Unico

Maurizio Zingales



Dopo la lettura e conferma il verbale viene sottoscritto

LA GIUNTA MUNICIPALE

Letto, confermato e sottoscritto:

IL SINDACO
Giovanni Cirillo

Assessore Anziano



IL SEGRETARIO COMUNALE

Shene Speranza

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

(Art. 11 L.R. 3/12/1991, n. 44 e s.m.i. e art. 32 Legge 69/2009)

Il sottoscritto segretario comunale, visti gli atti di ufficio e su conforme attestazione del Messo comunale,

a t t e s t a

che il presente provvedimento è pubblicato per quindici giorni consecutivi dalla data odierna all'Albo Pretorio online, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'articolo 32 della legge 18 giugno 2009, n. 69 sul sito istituzionale del Comune.

Attesta, altresì, che lo stesso, nel rispetto della L.R. 3 dicembre 1991, n. 44 e s.m.i. in pari data e per la stessa durata, viene affisso in formato cartaceo all'Albo Pretorio presso la casa comunale (art. 11, comma 1, L.R. n. 44/91).

Addi, _____

L'Addetto alla pubblicazione sull'albo on line

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio,
attesta

che la presente deliberazione:

è diventata esecutiva il 16.11.2022 :

perché dichiarata di immediata esecutività (art. 12, comma 2, della L.R. 44/91)

decorsi dieci giorni dalla data della pubblicazione (art. 12, comma 2, L.R. 44/91);

non essendo soggetta a controllo, in quanto meramente esecutiva di altra deliberazione (art. 4, comma 5).

Dalla residenza municipale, li 16.11.2022



IL SEGRETARIO COMUNALE

Shene Speranza