



Città di Modica

Deliberazione
del Commissario Straordinario
con i poteri della Giunta Comunale
N. 62 del 2 DIC 2022

**VERBALE DI DELIBERAZIONE
DEL
COMMISSARIO STRAORDINARIO
CON I POTERI DELLA GIUNTA COMUNALE**

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024.

L'anno duemilaventidue il giorno **due** del mese di **dicembre** alle ore **14,20** nel Palazzo di Città è presente il Commissario Straordinario, Dott.ssa Domenica Ficano, che apre la seduta in cui opera con i poteri della Giunta Comunale, assistito dal Segretario Generale, Dott. Giampiero Bella, indi esamina la seguente proposta di deliberazione

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE 2022-2024.

Il Responsabile P.O. proponente
su indirizzi del Commissario Straordinario

Il Redigente

Richiamata la precedente delibera di Giunta Comunale n.140 del 03.05.2021 di approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023.

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

- Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
- Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:

"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di

personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...";

Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che 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 complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: " *...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 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

"2. 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 emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. 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, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. 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.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, 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.

6. Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale."

Visto altresì che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 ai sensi del art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato in G.U. 27.7.2018 n. 173), per le quali la “dotazione organica” si sostanzia, ora, in un valore di spesa massima sostenibile dalla vigente normativa;

Evidenziato come, 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;

Ancora, l’intervento normativo contenuto nell’art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n. 34, convertito con modificazioni in L. 28.6.2019, n. 58 che nell’ambito della disciplina della capacità assunzionale dei Comuni introduce un nuovo regime che supera la logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni avvenute nel corso del quinquennio precedente (come previsto dall’art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114 del 11.8.2014 e ss.mm.ii.) verso un concetto che si fonda su di una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell’Ente;

Richiamato, quindi, l’art. nell’art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n. 34, che testualmente recita: *“A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio asseverato dall’organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell’economia e delle finanze e il Ministro dell’interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell’ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle “unioni dei comuni” ai sensi dell’articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l’assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell’amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell’anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore.”;*

Visto il D.P.C.M. del 17.3.2020, pubblicato in G.U. in data 27 aprile 2020, attuativo delle disposizioni previste dal comma 2 dell'art. 33 del D.L. 34 del 2019, con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Richiamata la circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno che fornisce chiarimenti ai Comuni in ordine alle modalità applicative previste dal D.P.C.M. del 17.3.2020;

Preso atto dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, contenuti nell'Allegato A, per cui il parametro di spesa di personale del Comune di Modica rispetto alle entrate correnti dell'Ente come da ultimo consuntivo non si pone al di sopra del "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal D.P.C.M. all'art. 4 Tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 6 comma 3 del DPCM *"I comuni il cui 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 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*;

Atteso che in via propedeutica all'adozione del piano del fabbisogno di personale, i competenti servizi dell'ente hanno effettuato analisi ed osservazione dei trend attuali ed in proiezioni pluriennali, dei valori e dati desumibili dalla previsione dei documenti contabili programmati ed in approvazione riferibili a:

- a) all'andamento delle entrate correnti consolidate nel triennio precedente;
- b) alla evoluzione delle entrate correnti previsionali nel triennio del bilancio pluriennale;
- c) alla incidenza delle entrate non ricorrenti sul volume delle entrate ordinarie nella prospettiva pluriennale;
- d) all'andamento delle spesa per il personale registrata a rendiconto 2018;
- e) all'andamento delle spesa per il personale registrata a rendiconto 2019;
- f) all'andamento delle spesa per il personale registrata nel 2020;
- g) alle ipotesi attualmente prevedibili afferenti alle cessazioni;
- h) evidentemente alla evoluzione della spesa di personale nel bilancio 2022;

Dato atto che la lettura congiunta di suesposti fattori e variabili consente in questa fase di programmare ipotesi di reclutamento di personale, mantenendo il valore del rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti come registrato nell'ultimo rendiconto approvato ai sensi del D.P.C.M. Del 17.3.2020;

Ritenuto utile ricordare che sono ancora vigenti i limiti generali sulla spesa di personale come previsti dall'art. 3 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 (contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013), e che il nostro Ente, sulla base dei nuovi parametri di virtuosità, si colloca al di sotto del valore soglia, diventando virtuoso;

Atteso che per il Comune di Modica, sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultanti dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 - 2012 - 2013 è consolidata in euro 15.559.613,23 e che tale valore rappresenta il "valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", (*applicabile nella sola ipotesi in cui l'Ente si colloca nella fascia degli enti definiti virtuosi*);

Confermato che:

- a) Nell'ottica della ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici, tenuto conto e mediante esame:
 - sia dei processi associativi in essere e programmati;
 - sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
 - sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria;

- b) la situazione organizzativa dell'ente rispetto alla situazione rappresentata conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto che il Comune di MODICA:

- ha assicurato una riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;
- ha adottato il piano triennale 2022/2024 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006) con deliberazione C.S. n. 58 del 17.11.2022, esecutiva;
- ha rispettato le regole sugli equilibri finanziari "saldo di competenza" per l'anno 2021;
- non si trova in condizioni di dissesto finanziario ma di deficitarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- l'indice di rapporto personale/popolazione di questo territorio alla data dell'ultimo esercizio chiuso è 1/207, indice significativamente distante dai parametri segnalatori degli enti strutturalmente deficitari, come definiti con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, T.U.E.L., attualmente fissato nel seguente indice: 1/152;

Precisato che:

- a) il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo indicazioni di massima circa la modalità di copertura degli organici eventualmente prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;
- b) che il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni, integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Dato atto che con delibera del C.S. n. 37 del 26/08/2022 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2022;

Dato atto che questo Ente, con deliberazione di C.C. n. 7 del 24 gennaio 2014, esecutiva, ha adottato il piano di riequilibri odi cui all'art. 243 bis del TUEL, approvato dalla Corte Conti, sezione di controllo per la Regione Siciliana, nell'adunanza del 7 ottobre 2015 con deliberazione n. 311/2015/PRSP, e che tale piano è stato oggetto di successiva rimodulazione/riformulazione, approvata da ultimo con deliberazione del C.C. n. 32 del 20/02/2018, esecutiva, e sottoposta all'istruttoria del competente organismo Ministeriale, ancora in corso;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022 - 2024 predisposta dal Responsabile del Segretario Generale Responsabile del Servizio personale sulla base delle direttive impartite dal Commissario Straordinario, tenuto conto:

- a. del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b. delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c. dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

programmazione che prevede il reclutamento, per l'anno 2023, di tre figure infungibili in atto non coperte, e nello specifico:

- di un Dirigente del Settore Tecnico;
- di un Dirigente del Settore Finanziario/Tributi;
- di un Dirigente del Settore Affari Generali;

Dato atto che, per rispondere ad esigenze di carattere esclusivamente temporaneo ed eccezionale, questa Amministrazione intende proseguire e/o ricorrere, per quanto riguarda le modalità di copertura dei suindicati posti nell'anno 2023, alle seguenti previsioni di legge in materia di reclutamento del personale:

- articolo 110, c.1 del TUEL - per tutte le figure di cui sopra;

Dato atto che la programmazione triennale potrà essere rivista in relazione a nuove e diverse esigenze, connesse agli obiettivi dati ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme, che disciplinano le possibilità occupazionali nella pubblica amministrazione;

Richiamato inoltre l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

Visto il parere espresso in ordine alla presente proposta di Piano triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024 dall'Organo di Revisione Economico-Finanziaria, con verbale n. 27 del 25.11.2022, che vista la normativa di riferimento, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, esprime parere favorevole sulla presente proposta deliberativa, segnalando che il presente Piano va comunque sottoposto ai fini autorizzativi, per la sua operatività, alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, istituita presso il Ministero dell'Interno, ai fini del controllo di cui al comma 5 dell'art. 5, del DPR 143/2013 e segnala e raccomanda ulteriori precisazioni ivi espresse;

Ritenuto di prendere atto di tali raccomandazioni integrando nel senso dalle stesse indicato la prima formulazione di tale proposta, prot. N. 56518 del 18.11.2022, sottoposta al parere del Collegio dei Revisori;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

Visto il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

Visto che è stata data informazione alle organizzazioni sindacali ed alla RSU aziendale ai sensi del CCNL 21 maggio 2018;

Visto il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

Visti i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

Acquisiti, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000:

- parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del servizio interessato;
- parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del servizio economico finanziario;

PROPONE

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, che prevede per l'anno 2023 il reclutamento e mantenimento di tre figure infungibili come specificatamente riportato nel prospetto che segue:

FABBISOGNO PERSONALE – PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022

Nessuna previsione

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE PROCEDURA
Dirigente	Dirigente del Settore Tecnico	Settore tecnico	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	2023
Dirigente	Dirigente del Settore Finanziario/Tributi	Settore Finanziario/Tributi	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	2023
Dirigente	Dirigente del Settore Affari Generali	Settore Affari Generali	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	2023

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE PROCEDURA
D	Dirigente del Settore Tecnico	Settore Tecnico	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	Prosecuzione 2023
D	Dirigente del Settore Finanziario/Tributi	Settore Finanziario/Tributi	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	Prosecuzione 2023
D	Dirigente del Settore Affari Generali	Settore Affari Generali	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	Prosecuzione 2023

2. Di dare atto, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
3. Di dare atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DPCM 17 marzo 2020 risulta inferiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'Ente (27,00%) e precisamente nella percentuale del 25,30%, come evidenziato dalla Tabella allegata in calce, valore calcolato ai sensi dell'art 6, comma 3, del DPCM.;
4. Di dare atto che in sede programmatica il valore del predetto rapporto è pari al 16,55% (ottenuto dal rapporto della spesa previsionale per il personale dipendente per l'anno 2022, pari a € 11.273.600 ed il totale delle entrate correnti previsionali per l'anno 2022, pari ad € 68.077.562,91);
5. Di rilevare che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2023 consente il rispetto del vincolo della media della spesa a tale titolo nel triennio 2011/2013 come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014;
6. Di confermare la dotazione organica dell'Ente ritenuta coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente nonché alle previsioni di sviluppo future,

realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come da tabella allegata alla presente;

7. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
8. Di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 25.5.2018;
9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni al C.O.S.P.E.L. per la preventiva autorizzazione in quanto Ente in Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, strutturalmente deficitario;
10. 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, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
11. Di dare atto che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previsti nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2022/2024;
12. Di segnalare il presente Piano, ai fini autorizzativi, per la sua operatività, alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, istituita presso il Ministero dell'Interno, ai fini del controllo di cui al comma 5 dell'art. 5, del DPR 143/2013;
13. Di trasmettere la presente deliberazione alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali;
14. Di dare atto che nel corso dell'attuazione del presente Piano occupazionale dovrà essere effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio, oltre che dal rispetto di quanto disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in L. 160/2016;
15. Di demandare al Segretario Generale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
16. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Proposta di Deliberazione n. 58325 del 28 NOV 2022

Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: favorevole
Modica, li

28 NOV 2022

Il Responsabile del Settore

Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: favorevole /sfavorevole

Modica, li

Il Responsabile del Settore Finanziario

		ANNO	VALORE	FASCIA
		2022		
	Popolazione al 31 dicembre	2020	53.370	
		ANNI	VALORE	
	Spesa di personale da ultimo rendiconto di gestione approvato (v. foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2020	11.280.828,46 € (l)	
	Spesa di personale da rendiconto di gestione 2018		13.372.840,75 €	
	Entrate correnti da rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	56.289.460,62 €	
		2019	56.154.320,20 €	
		2020	57.898.588,82 €	
	Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		56.781.116,88 €	
	Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE) stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2020	11.798.610,38 €	
	Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE	(b)	44.981.506,50 €	
	Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette (a) / (b)	(c)		25,30%
	Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(d)		27,00%
	Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(e)		31,00%

COLLOCAZIONE DELL'ENTE SULLA BASE DEI DATI FINANZIARI

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Esaminata la proposta di deliberazione di pari oggetto, inserita nel presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Preso atto che su tale proposta di deliberazione sono stati espressi i pareri favorevoli ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000;

Ritenuto di dover provvedere in merito;

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.E.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

DELIBERA

1. Di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, che prevede per l'anno 2023 il reclutamento e mantenimento di tre figure infungibili come specificatamente riportato nel prospetto che segue:

FABBISOGNO PERSONALE – PIANO OCCUPAZIONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2022

Nessuna previsione

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2023

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE PROCEDURA	COSTO
Dirigente	Dirigente del Settore Tecnico	Settore tecnico	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	2023	€ 75.057,41
Dirigente	Dirigente del Settore Finanziario/Tributi	Settore Finanziario/Tributi	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	2023	€ 75.057,41
Dirigente	Dirigente del Settore Affari Generali	Settore Affari Generali	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	2023	€ 75.057,41

PIANO OCCUPAZIONALE ANNO 2024

CATEGORIA	PROFILO PROFESSIONALE VACANTE	SERVIZIO	FT/PT	MODALITA' DI RECLUTAMENTO	TEMPO ATTIVAZIONE E PROCEDURA	COSTO ANNUO
Dirigente	Dirigente del Settore Tecnico	Settore tecnico	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	Prosecuzione 2023	€ 75.057,41
Dirigente	Dirigente del Settore Finanziario/Tributi	Settore Finanziario/Tributi	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	Prosecuzione 2023	€ 75.057,41
Dirigente	Dirigente del Settore Affari Generali	Settore Affari Generali	FT	Art. 110, c. 1 TUEL	Prosecuzione 2023	€ 75.057,41

2. Di dare atto, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;
3. Di dare atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DPCM 17 marzo 2020 risulta inferiore al valore soglia individuato per la fascia demografica di appartenenza dell'Ente (27,00%) e precisamente nella percentuale del 25,30%, come evidenziato dalla Tabella allegata in calce, valore calcolato ai sensi dell'art 6, comma 3, del DPCM.;
4. Di dare atto che in sede programmatica il valore del predetto rapporto è pari al 16,55% (ottenuto dal rapporto della spesa previsionale per il personale dipendente per l'anno 2022, pari a € 11.273.600 ed il totale delle entrate correnti previsionali per l'anno 2022, pari ad € 68.077.562,91);
5. Di rilevare che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2023 consente il rispetto del vincolo della media della spesa a tale titolo nel triennio 2011/2013 come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 3, comma 5-bis, del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014;
6. Di confermare la dotazione organica dell'Ente ritenuta coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente nonché alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come da tabella allegata alla presente;
7. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;
8. Di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 25.5.2018;
9. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni al C.O.S.P.E.L. per la preventiva autorizzazione in quanto Ente in Piano di Riequilibrio Finanziario Pluriennale, strutturalmente deficitario;
10. 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

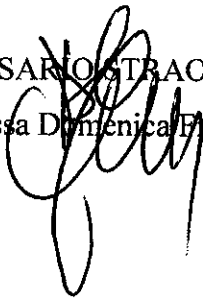
D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

11. Di dare atto che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previsti nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2022/2024;
12. Di segnalare il presente Piano, ai fini autorizzativi, per la sua operatività, alla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, istituita presso il Ministero dell'Interno, ai fini del controllo di cui al comma 5 dell'art. 5, del DPR 143/2013;
13. Di trasmettere la presente deliberazione alle rappresentanze sindacali aziendali e territoriali;
14. Di dare atto che nel corso dell'attuazione del presente Piano occupazionale dovrà essere effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto di tutti i limiti stabiliti in materia di spesa del personale, con l'adozione, ove dovuti, dei correttivi eventualmente indotti da modifiche della normativa in materia e dai vincoli di bilancio, oltre che dal rispetto di quanto disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016, convertito in L. 160/2016;
15. Di demandare al Segretario Generale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
16. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Letto, approvato e sottoscritto

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

Dott.ssa Domenica Ficano



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Giampiero Bella



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione è pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: **www.comune.modica.gov.it**.

Modica li - 2 DIC, 2022

Il Segretario Generale



Il Responsabile del procedimento di pubblicazione, attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal 5 DIC, 2022 al 20 DIC, 2022, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li - 2 DIC, 2022

Il Segretario Generale



Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale