

COMUNE DI SANT'ALFIO

CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Via Vitt. Emanuele, 4
95010 Sant'Alfio

Tel. 095.968017
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870
www.comune.sant-alfio.ct.it

ORIGINALE DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Deliberazione N. 41 del 11/04/2023

OGGETTO: Approvazione sezione 3 del PIAO – programmazione: Organizzazione e capitale umano – piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025, ai sensi dell'art. 4 D.Lgs. 75/2017 – Piano annuale delle assunzioni anno 2023, ai sensi del D.Lgs. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. 75/2017.

L'anno **duemilaventitre** il giorno 11 del mese di **aprile** alle ore 12.35 e segg., nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

			P	A
1	NICOTRA Giuseppe Maria	Sindaco	SI	
2	TORNABENE Salvatore R. A.	Vice Sindaco		SI
3	LEONARDI Laura	Assessore	SI	
4	NUCIFORA Maria Gabriella	Assessore		SI
5	NICOLOSI ALFIO	Assessore	SI	

Non sono intervenuti:

Tornabene, Nucifora

Presiede il Sindaco **Nicotra Giuseppe Maria.**

Assiste il Segretario Comunale del Comune **Dott.ssa Erika Riganati.**

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

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la proposta di deliberazione relativa all'oggetto;

VISTI i pareri favorevolmente espressi ai sensi della Legge Reg.le n° 30 del 23/12/2000 art. 12;

FATTA ogni altra opportuna considerazione in merito;

A votazione unanime e favorevole palese;

DELIBERA

APPROVARE l'allegata proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente atto.



COMUNE DI SANT'ALFIO
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

Via Vitt. Emanuele, 4
95010 Sant'Alfio
www.comunesantalfio.gov.it
Email: uff.protocollosantalfio@virgilio.it; protocollosantalfio@pec.it

Tel. 095.968017
Fax 095.7824149

Cod. Fisc./Part. IVA: 00230090870

PROPOSTA PER LA GIUNTA COMUNALE

OGGETTO: APPROVAZIONE SEZIONE 3 DEL PIAO- PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025, AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017- PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023, AI SENSI DEL D.LGS. 165/2001, COSÌ COME MODIFICATO DAL D.LGS. 75/2017.

Visto l'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

Visto l'art. 22, comma 1, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6-ter del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come introdotte dall'art. 4, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni ed integrazioni, si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

Visto con il Decreto dell'8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

Considerato che la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati nell'ultimo triennio viene indicata nel presente documento, ai sensi dell'art. 6 comma 3 del D.Lgs. n. 165/2001;

Visto l'art. 39 della Legge n. 449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese del personale;

Visto l'art. 6-ter d.lgs. 165/2001, modificato di recente dall'art. 1 del Decreto Legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito, con modificazioni, dalla Legge 29 giugno 2022, n. 79, che ha reso il suo contenuto più incisivo e coerente con le esigenze di sviluppo del PNRR. In sostanza, il testo modificato

dell'art. 6 ter prevede che con decreti di natura non regolamentare " sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti". Il D.L. 36/2022 prevedeva inoltre che, in sede di prima applicazione delle disposizioni aggiornate dell'art. 6 ter del d.lgs. 165/2001, le linee di indirizzo fossero emanate entro il 30 giugno 2022, previo accordo in sede di conferenza unificata Stato, Regioni ed autonomie locali. Tale intesa è stata acquisita in data 6 luglio 2022;

Visto che in data 14 settembre 2022 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 215 il Decreto firmato dal Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze concernente la definizione di linee di indirizzo per l'individuazione dei nuovi fabbisogni professionali da parte delle amministrazioni pubbliche. Tale decreto definisce dunque le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani di fabbisogni di personale, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze, capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione.

Vista la D.G.M. n. 35 del 30/03/2023 avente ad oggetto "CCNL FUNZIONI LOCALI 16 NOVEMBRE 2022 – ATTUAZIONE NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE. ATTO DI INDIRIZZO." che ha dato una prima attuazione al nuovo sistema di classificazione del personale previsto dal titolo III del CCNL 2019-2021 sottoscritto in data 16/11/2022 (l'art. 13 comma 1 del nuovo CCNL dispone che "Al fine di consentire agli enti di procedere agli adempimenti necessari all'attuazione delle norme di cui al presente Titolo, lo stesso entra in vigore il 1° giorno del quinto mese successivo alla sottoscrizione definitiva del presente CCNL", e dunque il 1/04/2023), fermo restando che il nuovo D.M. del 2022 aggiorna ed integra quello del 2018, limitatamente alla componente connessa alla programmazione qualitativa e all'individuazione delle competenze che investono i profili (par. 5 e 6), nulla innovando invece con riguardo agli aspetti finanziari e di gestione egli organici (par. 2,3 e 4);

Visti gli articoli nn. 89 e 91 del D.lgs n° 267/2000 in merito alla programmazione triennale del fabbisogno di personale ed, in particolare, quest'ultimo articolo nella parte in cui stabilisce che gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che " gli Enti locali che programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale";

Visto l'art. 48 comma 2 del citato D.Lgs. n. 267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale;

Visto l'art. 33 del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165 prevede quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Visto l'art. 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001 n. 165 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;

Visto a norma dell'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano

le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

Visto ai sensi dell'art. 19, comma 8, della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 (Legge 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 Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni;

VISTO che l'art. 6 del d.l. n. 80 del 2021, reso successivamente operativo in forza dell'emanazione del D.P.R. n. 81/2022 e del D.M. n. 132/2022, ha introdotto il PIAO (Piano Integrato di Azione ed Organizzazione) che ha "assorbito" il piano triennale del fabbisogno del personale, costituendo lo stesso la SEZIONE 3 DEL PIAO- PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO, al fine di dotare il Comune di uno strumento unico di coordinamento che mette in correlazione la programmazione dei fabbisogni di risorse umane, alla programmazione strategica dell'Ente e alle strategie di valorizzazione del capitale umano;

VISTE le LINEE DI INDIRIZZO, SCHEMI E MODELLI PER L'ATTUAZIONE DEL PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE (PIAO) dell'Anci (Febbraio 2023);

Considerato che la ricognizione annuale delle eventuali eccedenze di personale, prevista dall'art. 33 comma 2 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165, è stata effettuata giusta deliberazione GM n. 10 del 14/02/2023 e che l'ente non presenta eccedenze di personale;

Considerato che il Piano delle Azioni Positive è stato adottato ai sensi dell'art. 5 del D.Lgs. n. 196/2000, giusta deliberazione GM n.03 del 18/01/2022;

Considerato che il Piano della performance anno 2022, ai sensi del D.Lgs. n. 150/2009 e del D.Lgs. n. 267/2000, è stato approvato con Delibera della Giunta comunale n. 60 del 21/06/2022;

Considerato che la Piattaforma telematica per la certificazione dei crediti è stata regolarmente attivata ai sensi dell'art. 27 del D.L. n. 66/2014;

Considerato che ai sensi della Legge n. 160/2016 vige il divieto di assunzione di personale nel caso di mancata approvazione e trasmissione, nei termini di legge, dei principali documenti di bilancio (previsionale e rendiconto);

VISTO CHE:

- con deliberazione di Giunta Comunale n° 38 del 11/04/2019, esecutiva, è stata approvata la nuova dotazione organica;

- Con Deliberazione di Giunta comunale n° 132 del 31/12/2021 è stata confermata la prosecuzione dei contratti di diritto privato in essere, stipulati ai sensi degli artt. 11 e 12 della L.R. 85/95 e s.m.i. e dell'art. 4 della L.R. 16/2006;

- È stata disposta nei limiti di quanto determinato dall'Assessorato della Famiglia, delle Politiche sociali e del Lavoro la prosecuzione delle attività socialmente utili dei lavoratori destinatari del regime transitorio di cui all'art. 4, commi 1 e 2, L.R.26.11.2000 n. 24 e s.m.i. ex progetto n. 8848/97 Verde Pubblico e n. 8844/97 Servizi alla persona;

- Con deliberazione di Giunta Comunale n. 61 del 28/07/2016 è stato stabilito di dare avvio alle procedure di stabilizzazione secondo quanto previsto dalla L.R. n. 3/2016;

VISTA la L.R. n. 2 del 13/01/2015 che all'art. 4 prevede "1) In coerenza con la vigente normativa statale di riferimento, con decorrenza dall'11 gennaio 2015, gli enti utilizzatori dei soggetti titolari dei contratti di lavoro subordinato di cui all'art. 30, comma 4, della legge regionale 28 gennaio 2014 n. 5 e s.m.i., in scadenza al 31/12/2014, sono autorizzati a prorogarli fino al 31 dicembre 2015, alle medesime condizioni e deroghe previste dal comma 9bis dell'art. 4 D.L. 31 agosto 2013 n. 101 convertito con modificazioni, dalla legge 30 ottobre 2013 n. 125 e s.m.i.. 2) Le disposizioni di cui al

comma 1 si applicano anche alle ipotesi di cui all'art. 259, comma 6, del D.lgs. 2000 n. 267 e s.m.i..”

PRESO ATTO del dettato normativo di cui all'art 30 della legge regionale di stabilità, n 5 del 28 Gennaio 2014, che disciplina i processi per la stabilizzazione del personale precario delle pubbliche amministrazioni, introducendo, a tal fine un regime speciale transitorio per il reclutamento da concludersi entro il 31 Dicembre 2016, ad oggi rinviabile in virtù della legge n. 190 del 23/12/2014 (legge di stabilità 2015);

Atteso dunque che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

- prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa.

RICHIAMATO l'art. 3 del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014 che riscrive l'intera disciplina come segue:

- per gli anni 2014 e 2015 gli enti soggetti al patto di stabilità possono procedere ad assunzioni 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 (comma 5, primo periodo);

- A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, nonché la possibilità di utilizzare a tal fine anche i residui ancora disponibili delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

- per gli anni 2016 e 2017 questa facoltà assunzionale viene fissata nel limite dell'80%, per poi passare al 100% a decorrere dal 2018 (comma 5, terzo periodo);

- a decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno di personale e di quella finanziaria e contabile (comma 5, quinto periodo);

- fermi restando i vincoli generali sulla spesa di personale, gli Enti, nei quali l'incidenza della spesa di personale sulla spesa corrente è pari o inferiore al 25%, possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato, a decorrere dal 1° gennaio 2014, nel limite dell'80% della spesa relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente e nel limite del 100% a decorrere dal 2015 (comma 5-quater);

- i nuovi limiti non si applicano alle assunzioni di personale appartenenti alle categorie protette ai fini della copertura della quota d'obbligo (comma 6).

RICHIAMATO l'art. 1, comma 424, della Legge n. 190 del 23/12/2014 (legge di stabilità 2015), entrata in vigore il 1° gennaio 2015, il quale prevede che gli enti locali destinano i budget assunzionali degli anni 2015 e 2016, riferiti alle cessazioni 2014 e 2015, nelle percentuali stabilite dalla normativa vigente, all'immissione nei ruoli dei vincitori di concorso pubblico collocati nelle proprie graduatorie e alla ricollocazione nei propri ruoli delle unità in esubero coinvolte nei processi di mobilità delle Province e delle Città Metropolitane;

RICHIAMATA la normativa vigente in materia di assunzioni nel triennio 2017-2019 ed in particolare:

- art. 1, comma 219, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale ha previsto, fino all'adozione dei decreti legislativi attuativi della L. n. 124/2015 (Legge delega in materia di riorganizzazione delle Pubbliche Amministrazioni), nonché dell'attuazione dei commi 422, 423, 424 e 425 dell'art. 1 della L. n. 190/2014 e s.m.i. (conclusione delle procedure di riassorbimento del personale in esubero degli enti di area vasta), che i posti di qualifica dirigenziale vacanti al 15/10/2015 siano resi indisponibili e, pertanto, non possano essere in alcun modo coperti, fatti salvi i contratti a tempo determinato in corso;
- art. 1, comma 221, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale prevede che le regioni e gli enti locali debbano provvedere alla ricognizione delle proprie dotazioni organiche dirigenziali secondo i rispettivi ordinamenti, nonché al riordino delle competenze degli uffici dirigenziali, eliminando eventuali duplicazioni;
- art. 1, comma 228, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale prevede che le amministrazioni di cui all'articolo 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 114/2014, e s.m.i., ovvero le Regioni e gli Enti Locali che erano soggetti al patto di stabilità nel 2015, possono procedere, per gli anni 2016, 2017 e 2018, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato di qualifica non dirigenziale nel limite di un contingente di personale corrispondente, per ciascuno dei predetti anni, ad una spesa pari al 25% di quella relativa al medesimo personale cessato nell'anno precedente; al solo fine di definire il processo di mobilità del personale degli enti di area vasta destinato a funzioni non fondamentali, si applicano le percentuali stabilite dall'art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014. Infine, la possibilità di ampliare le facoltà assunzionali nel caso in cui il rapporto spesa personale/spesa corrente sia inferiore al 25% (comma 5-quater, art. 3, D.L. n. 90/2014) è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- art. 1, comma 234, della L. n. 208/2015 (Legge di Stabilità 2016), il quale prevede che, in linea generale, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente verranno ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale sia stato ricollocato tutto il personale interessato alla relativa mobilità; il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale sarà reso noto, per le amministrazioni interessate, mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal D.P.C.M. del 14/09/2015;
- art. 16, comma 1-bis, del D.L. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, il quale ha previsto, a favore dei Comuni con popolazione da 1.001 a 10.000 abitanti, l'innalzamento delle ordinarie facoltà assunzionali per il personale non dirigente dal 25% al 75% della spesa dei cessati nell'anno precedente, valevoli per gli anni 2017-2018, a condizione che il rapporto dipendenti-popolazione dell'anno precedente sia inferiore al rapporto medio dipendenti-popolazione per classe demografica, come definito triennialmente con il decreto del Ministro dell'interno di cui all'articolo 263, comma 2, del D. Lgs. n. 267/2000; anche in questo caso, la possibilità di ampliare le facoltà assunzionali nel caso in cui il rapporto spesa personale/spesa corrente sia inferiore al 25% (comma 5-quater, art. 3, D.L. n. 90/2014) è disapplicata con riferimento agli anni 2017 e 2018;
- art. 17 del D.L. n. 113/2016, convertito, con modificazioni, nella L. n. 160/2016, il quale ha introdotto una disciplina particolare e derogatoria per le assunzioni a tempo indeterminato del personale educativo e scolastico (nuovi commi 228-bis, 228-ter, 228-quater e 228-quinques, art. 1, L. n. 208/2015), al fine di garantire la continuità e assicurare la qualità del servizio educativo nelle scuole dell'infanzia e negli asili nido degli enti locali;
- art. 3, comma 5, del D.L. n. 90/2014, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 114/2014, il quale prevede che per l'anno 2019 sarà possibile effettuare nuove assunzioni a tempo indeterminato utilizzando il 100% della spesa dei cessati nell'anno precedente;

RICHIAMATO l'art. 3, comma 5, quarto periodo, del D. L. n. 90/2014, Convertito, con modificazioni, nella L. n. 114/2014, il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2014, è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente;

RICHIAMATE le delibere n. 26 e 28 del 2015 della Corte dei Conti Sezione delle Autonomie che consentono agli enti locali di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato non vincolate dalla disposizione del comma 424 utilizzando la capacità assunzionale del 2014 derivante dai "resti" delle facoltà assunzionali relativi al triennio 2011- 2013, sempre nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica, mentre, con riguardo al budget di spesa del biennio 2015-2016, la capacità assunzionale è soggetta ai vincoli posti dall'articolo 1, comma 424 della legge 190/2014 finalizzati a garantire il riassorbimento del personale provinciale;

CONSIDERATO che restano confermati i seguenti principi:

- il limite % va calcolato in riferimento alla spesa e non al numero delle cessazioni dell'anno precedente, in riferimento comunque a rapporti di lavoro a tempo indeterminato;
- per quanto riguarda le cessazioni in corso d'anno, la % deve essere calcolata sulla spesa del dipendente cessato con riferimento all'intero anno e non solamente sulla spesa effettivamente sostenuta (cfr. delib. n. 1041/2010 della Corte dei Conti della Lombardia);
- qualora per ciascun ente le assunzioni effettuabili in riferimento alle cessazioni intervenute nell'anno precedente, riferite a ciascun anno, siano inferiori all'unità, le quote non utilizzate possono essere cumulate con quelle derivanti dalle cessazioni relative agli anni successivi, fino al raggiungimento dell'unità (art. 9, comma 11, D.L. 78/2010, oltre a consolidata giurisprudenza della Corte dei Conti). Sul tema è recentemente intervenuta la Corte dei Conti del Veneto con la deliberazione n. 401/2014 ritenendo che sia tutt'ora consentito riportare nell'anno in corso eventuali margini di spesa originati da cessazioni di personale, non utilizzati in anni precedenti, purché vengano rispettate le norme in materia di organici e di spesa di personale. Tale possibilità si può applicare dalle cessazioni intervenute dall'anno 2010 (delibera n. 21/2013 Corte dei Conti Liguria), nel rispetto della successione nel tempo delle facoltà assunzionali (delibera Corte dei Conti del Veneto n.534/2012): il 20% della spesa relativa alle cessazioni avvenute nell'anno 2010, per l'anno 2011, ed il 40% della spesa delle cessazioni avvenute, rispettivamente, nel 2011 e nel 2012, per gli anni 2012 e il 2013.

RILEVATO che l'Ente può beneficiare anche dell'utilizzo dei residui delle proprie facoltà assunzionali relative agli anni 2015-2017;

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

Visto quanto previsto dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014 in tema di sblocco del *turn over*, così come modificato dalla legge n. 26/2019;

Considerato che nell'anno precedente il Comune ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla media del triennio 2011/2013 e che, salvo il verificarsi di eventi eccezionali, si prevede di rispettarla anche per l'anno in oggetto, così come riportato nel seguente prospetto riepilogativo:

	2011	2012	2013	Somma	Media
int.1 (comprensivo di oneri a carico dell'Ente)	1.081.281,00	1.074.305,88	1.045.735,55	3.201.322,43	1.067.107,48
int.7 (comprensivo di oneri a carico dell'Ente)	73.164,00	70.056,36	68.800,88	212.021,24	70.673,75
Totale	1.154.445,00	1.144.362,24	1.114.536,43	3.413.343,67	1.137.781,22

Letto l'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014 secondo cui, secondo un'interpretazione coordinata e sistematica delle norme regolanti la materia in esame, a decorrere dal 2019 la capacità assunzionale degli enti locali è innalzata al 100% del personale di ruolo cessato nell'anno precedente;

Visto l'art. 14-bis del D.L. n. 4/2019, convertito con legge 28 marzo 2019, n. 26, che ha inserito all'art. 3 del D.L. n. 90/2014 il seguente comma 5-sexies:

“5-sexies. 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.”;

Visto che il predetto art. 14-bis ha modificato la formulazione dell'art. 3 comma 5 del D.L. n. 90/2014, il quale a seguito della modifica dispone che:

“5. 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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. 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. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo”;

VISTI:

□ i commi 557, 557-bis, 557-quater e 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissano i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni;

□ l'art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208;

□ l'art. 14-bis del decreto-legge 28 gennaio 2019, n. 4, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 marzo 2019, n. 26 ed in particolare il comma 3 secondo cui le previsioni di cui alla lettera

a) del comma 1 del medesimo art. 14-bis si applicano a decorrere dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del citato decreto;

□ l'art. 3, comma 5, del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito dalla legge 11 agosto 2014, n. 114, e successive modificazioni ed integrazioni, che disciplina il regime ordinario delle assunzioni a tempo indeterminato dei comuni consentendo, considerato il disposto del citato art. 1, comma 228, della legge 28 dicembre 2015, n. 208, a decorrere dall'anno 2019, di procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, nonché la possibilità di cumulare, a decorrere dall'anno 2014, le 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 e di utilizzare i residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà di assunzione riferite al quinquennio precedente, fermo restando il disposto dell'art. 14-bis, comma 3, del citato decreto-legge n. 4 del 2019;

□ l'art. 3, comma 5-sexies, del citato decreto-legge n. 90 del 2014 secondo cui «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»;

□ l'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

□ il comma 1 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata «anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018, n. 145»;

□ il comma 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 che stabilisce: «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 disotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art. 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. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonche' delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018»;

Visti:

□ il Decreto 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni", pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27.04.2020, n. 108, in applicazione del sopra richiamato art. 33, comma 2, del D.L.n. 34/2019, come convertito con L. n.58/2019;

□ il CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21/05/2018 che, tra le altre cose, ha rivisto il sistema di classificazione del personale dipendente, eliminando la categoria di accesso dei funzionari B3 e D3;

Visti i commi 797 – 800 art. 1 Legge di Bilancio 2021, in base ai quali: "Al fine di potenziare il sistema dei servizi sociali, gestiti in forma singola o associata, per portare gli enti a raggiungere il rapporto tra assistenti sociali e residenti di 1 a 5000 e poi di 1 a 4000 vengono previsti: 5 a) un contributo di 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000; b) un contributo di 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000";

Visto l'art. 1 comma 19 del decreto-legge 29 dicembre 2022, n.198, convertito con modificazioni dalla L. 24 febbraio 2023, n. 14, a tenore del quale, al fine di garantire la continuità nella presa in carico dei beneficiari delle misure attuate dal servizio sociale professionale comunale, e di attuare le finalità di cui all'articolo 1, comma 200, della legge 27 dicembre 2017, n.205, per il personale con profilo di assistente sociale il termine di cui all'articolo 20, comma 1, lettera c), del decreto legislativo 25 maggio 2017, n.75, è prorogato al 31 dicembre 2023. La norma consente l'assunzione a tempo indeterminato di assistenti sociali che abbiano maturato al 31.12.2023 almeno tre anni di servizio, anche non continuativi, negli ultimi otto anni alle dipendenze dell'amministrazione che procede all'assunzione. La proroga di cui al comma 19 è necessaria per garantire la continuità nell'erogazione delle prestazioni dei servizi sociali comunali, e in particolare della presa in carico dei beneficiari degli interventi da parte degli assistenti sociali, e della salvaguardia della relazione tra assistente ed assistito;

Considerato che, ai sensi della Legge 232/2016 (D.M. 8/08/2022), annualità 2023, e dell'art. 1, comma 797, della Legge 178/2020, annualità 2023, le spese per l'assunzione dell'Assistente Sociale non rientra nel tetto di spesa per l'assunzione del personale in quanto trova copertura nei fondi del PNRR, volti al potenziamento dei Servizi Sociali comunali;

Rilevato:

- che rientra nei programmi prioritari dell'Amministrazione la stabilizzazione a tempo indeterminato del personale in servizio con contratto a tempo determinato, il cui apporto risulta determinante per il buon andamento della macchina amministrativa, oltre che l'adeguato svolgimento di taluni servizi anche al fine di favorire una maggiore e più ampia valorizzazione della professionalità acquisita dal personale con contratto a tempo determinato;
- che le speciali procedure di stabilizzazione sono volte alla salvaguardia dei livelli occupazionali esclusivamente mediante trasformazione dei contratti di lavoro in essere da tempo determinato a tempo indeterminato nel presupposto che tali trasformazioni non costituiscono aggravii dei saldi di finanza pubblica e di costo del personale;
- che tale scelta appare di tutta evidenza funzionale alle stesse esigenze di buon andamento della pubblica amministrazione e che, nella fattispecie dei cc.dd. "precari" ricorrono peculiari e straordinarie esigenze di interesse pubblico idonee a giustificare il ricorso alle procedure di stabilizzazione;
- che la partecipazione dei lavoratori a tempo determinato alla procedura per la stabilizzazione del rapporto è finalizzata all'assunzione a tempo indeterminato sulla base di una procedura di selezione che non ha natura di procedura concorsuale, collocando eventuali controversie inerenti a tali procedure nell'area del "diritto all'assunzione" con consequenziale competenza del giudice ordinario;
- che l'eventuale riconoscimento in sede giudiziale di un diritto all'assunzione e/o al risarcimento del danno e/o di indennizzo nell'ambito delle procedure di stabilizzazione per il personale "precario" delle PP. AA. comporterebbe un danno economico grave e irreparabile;
- che il D.L.101/2013 convertito con legge n.125 del 30/10/2013 all'art. 4 prevede che gli enti territoriali, sulla base delle possibilità assunzionali, possono assumere a tempo indeterminato le qualifiche dei cd. "precari" attingendo da un elenco regionale;
- che la Regione Siciliana ha recepito il suddetto decreto con L.R.5/2014 e ss. mm.ii.;
- che il periodo della programmazione del fabbisogno è ampliato, per effetto del D.L. 101/2013, dal triennio 2013/2015 al periodo 2013/2016;

RICHIAMATA la Circolare n. 5/2013 della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica - che detta indirizzi applicativi della su citata L. n. 125/2013;

VISTO il D.L.101 del 31.08.2013, ed in particolare l'art. 4, comma 8, che, in combinato disposto con la L.R. 28.01.2014, n. 5 e s.m.i. favorisce i processi di stabilizzazione del personale precario, mediante la predisposizione di apposito elenco regionale di coloro i quali hanno i requisiti finalizzati a tale processo;

VISTA la Circolare Regionale prot. n° 5500/USI/2014 del 03.02.2014 che specifica, che ai fini dell'assunzione a tempo indeterminato in relazione alle qualifiche per le quali si ricorre alla procedura ex art. 16 L. n° 56/87 che, nella Regione Siciliana, si applica con le modalità ed i criteri di cui all'art. 49 della L.R. n° 15/2004, trattandosi di procedura ordinaria, viene sussunta dall'art. 36, c. 5/bis, del D.Lgs. 165/2001 e, conseguentemente, non soggiace al limite del 50% della complessiva dotazione finanziaria.

Considerato che viene mantenuto il limite della complessiva spesa media del personale del triennio 2011/2013;

Vista la Deliberazione di Giunta Municipale numero 7 del 27/01/2022 APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2022/2024 AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017. - PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2022 AI SENSI DEL D.LGS 165/2001 COSI' COME MODIFICATO DAL D.LGS 75/2017;

Considerato che:

a) il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 e' adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare e' fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

b) la sezione autonomie della Corte dei Conti con deliberazione N.25/SEZAUT/2017/QMIG, pronunciandosi sulla questione di massima posta dalla Sezione di controllo per la Regione Sardegna con la deliberazione n. 70/2017/PAR, ha enunciato i seguenti principi di diritto:

la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti ratione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini.

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Ricordato ancora che l'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113 del 24.06.2016, convertito con modifiche in legge n. 160 del 07.08.2016, stabilisce che, in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 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'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 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; impone altresì il divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo;

Preso atto dell'assenza di vincitori di concorso e idonei in graduatorie concorsuali valide per i profili professionali ricercati;

Dato atto che debba essere considerata l'aspettativa della Posizione organizzativa dell'AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex CATEGORIA D1), realizzata nell'anno 2023 per Euro 40.948,51;

Dato atto

che debbano essere considerate le cessazioni previste nel corso dell'anno 2023 per un totale di Euro 59.588,43;

che nel biennio 2021/2022, si è registrata una riduzione della spesa del personale (dovuta a cessazioni dal servizio) per Euro 126.327,45, di cui utilizzati Euro 77.327,73;

che, alle luce delle economie realizzate, il totale delle risorse utilizzabili per l'integrazione oraria, pari ad Euro 48.999,72, è congruo rispetto all'aumento di spesa previsto dal presente fabbisogno del personale per l'anno 2023, pari ad Euro 48.831,71;

che per esigenze prudenziali, in applicazione DM 17 marzo 2020, si applicherà sin d'ora soglia del 30% del turn over per capacità assunzionale sulle assunzioni a far data dall'anno 2024;

Ritenuto di voler programmare ed autorizzare quanto di seguito riportato:

ANNO 2023

- N. 1 ASSUNZIONE DI ASSISTENTE SOCIALE AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex CATEGORIA DI), A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO PART-TIME (18 ORE) Euro 16.673,00;
- N. 1 passaggio da AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex categoria C) ad AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE Euro 1.019,00;
- N. 14 integrazione oraria da 30 a 34 ore settimanali dei contratti part-time per Euro 47.812,71.

ANNO 2024

- n. 15 trasformazioni dei contratti da part-time a tempo pieno;

ANNO 2025

///////

Ritenuto che il Comune ha rispettato i seguenti presupposti, requisiti, condizioni e vincoli per poter procedere ad assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno di personale:

a) sul piano dei presupposti organizzativi:

- 1) il Comune ha effettuato la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 comma 2 del D.Lgs. n. 165/2001, non rilevando situazione di eccedenza né di sovrannumero (cfr. deliberazione GM n.10 del 14/02/2023);
- 2) il Comune si è dotato del piano delle azioni positive di cui all'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 con deliberazione della GM n. 03 del 18/01/2022;
- 3) il Comune ha attivato regolarmente ed implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27 del D.L. n. 66/2014 e ss.mm.ii.);
- 4) il Comune negli anni 2020, 2021 e 2022 si è dotato (cfr. art. 169 del Tuel) del piano della performance (art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009);
- 5) il Comune ha approvato il bilancio di previsione 2020/2022 giusta deliberazione C.C. n. 70 del 01/12/2022, avendo anche curato la sua trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-*quinquies* del D.L. n. 113/2016);
- 6) è in corso di redazione ed approvazione il rendiconto di gestione relativo all'anno 2022 (non essendo ancora scaduti i termini per l'approvazione dello stesso), per il quale sarà curata la

trasmissione alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 9 comma 1-*quinquies* del D.L. n. 113/2016);

b) sul piano dei vincoli finanziari:

1) il Comune non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;

2) la spesa di personale nell'anno 2022, secondo i dati da preconsuntivo, nonché quella previsionale riferita all'anno in corso, sono state mantenute al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad € 1.137.781,22, comprensiva di Irap), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-*quater* della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-*bis* del D.L. n. 90/2014);

Dato atto che l'art. 16 comma 1 del D.L. n. 113/2016 ha abrogato l'ulteriore vincolo di riduzione progressiva dell'incidenza della spesa di personale rispetto all'aggregato della spesa corrente, introdotto dalla deliberazione della Sezione delle Autonomie della Corte dei Conti n. 28/2015 e confermato dalla successiva deliberazione n. 16/2016;

Considerato che ai fini delle assunzioni obbligatorie questo ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge n. 68/1999;

Viste le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", emanate in data 08/05/2018 dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione in esecuzione dell'art. 6-*ter* del D.Lgs. n. 165/2001, pubblicate nella GURI del 27/07/2018;

Preso atto che, sulla base di quanto espressamente disposto dalle predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA", per gli enti locali (a differenza delle amministrazioni centrali) la dotazione organica non rappresenta "un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile", in quanto, al contrario, per "gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente" (cfr. sul punto par. 2.1 delle linee guida);

Considerata pertanto la facoltà per gli enti locali di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica, nel rispetto della spesa potenziale massima rappresentata dai tetti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente;

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

Dato atto che è stato emanato Dpcm attuativo dell'articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019, convertito in legge 58/2019 che ha fornito una nuova definizione di spesa di personale (articolo 2, comma 1, lettera a), del Dpcm): "impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato" e ha previsto che gli Enti possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per 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 rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'articolo 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica:

Tab. 1

Fasce demografiche	Valore soglia
a) comuni con meno di 1.000 abitanti	29,5 %
b) comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,6 %
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,6 %
d) comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,2 %
e) comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,9 %
f) comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,0 %
g) comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,6 %
h) comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,8%
i) comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre	25,3 %

Preso atto che il D.P.C.M. previsto dall'art. 33 comma 2 del D.L. n. 34/2019, il quale prevede che con l'entrata in vigore della nuova normativa i comuni potranno procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato *“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'articolo 57, comma 3 septies, della legge di conversione del D.L. n. 104/2020, in base al quale le assunzioni finanziate da altri soggetti ed effettuate a partire dal giorno successivo alla data di entrata in vigore della legge di conversione, quindi dal 14 ottobre 2020, siano *“neutralizzate”* ai fini della determinazione delle capacità assunzionali di cui all'articolo 33 del d.l. n. 34/2019. A tal fine la spesa deve essere esclusa da quella per il personale e le entrate devono essere escluse da quelle correnti che servono a determinare tale rapporto;

Considerato, ad oggi, sorgono dubbi sulla corretta applicazione della normativa sopra citata negli Enti Locali;

Preso atto che nella Regione Siciliana sorgono problemi interpretativi in ordine alla corretta applicazione della normativa nazionale, non essendo chiaro se debbano considerarsi in parte media entrate i contributi regionali per i lavoratori c.d. precari, oggi stabilizzati, ed in parte spesa i relativi oneri coperti con detti contributi e se, pertanto, le risorse trasferite dalla Regione Siciliana incidano sulla quantificazione della spesa del personale per il calcolo della soglia in esame;

Preso atto che non appare neanche chiaro se nel conteggio complessivo debbano considerarsi i costi sostenuti per le assunzioni ai sensi dell'art. 110 Tuel, operate negli anni precedenti;

Dato atto che il presente dubbio interpretativo è avvalorato dalla considerazione che la normativa regionale in tema di stabilizzazione del personale precario (L.R.3/2016, L.R. 8/2018; L.R. 1/19) si riferisce all'erogazione di un *“contributo”*, non qualificando la medesima come voce della spesa del personale, ma trasferendo la stessa in uno alle altre risorse;

Considerato che la considerazione o meno delle risorse trasferite dalla Regione Siciliana per i lavoratori contrattisti stabilizzati nella quantificazione della soglia di applicazione del DM 17 marzo 2020 e delle risorse previste per le assunzioni con l'art. 110 del D.lgs. 267/2000 incide in maniera determinante sulle soglie calcolate, come da prospetti A e B;

VISTA la pronuncia della Corte dei Conti, sezione di controllo per la Regione Liguria, 91/2020/PAR, che, *in riscontro al parere richiesto dal Comune di Genova, ritiene che possano essere esclusi, ai fini della corretta determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato, disciplinate dall'art. 33, comma 2, del d.l. n. 34 del 2019, come specificate dal DM 17 marzo 2020, le spese impegnate per il reclutamento di personale a tempo determinato a valere sui finanziamenti, finalizzati e temporalmente limitati, attribuiti dallo Stato ai sensi dell'art. 2 del d.l. n. 109 del 2018, convertito dalla legge n. 162 del 2019. Il tenore letterale della*

disposizione in parola appare coerente con i recenti approdi della giurisprudenza contabile, in base ai quali risulta possibile, ai fini dell'osservanza dei limiti posti alla spesa complessiva per il personale, non conteggiare le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico (e, ove la norma sia costruita in termini di rapporto, la corrispondente entrata), purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio di neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare del finanziamento ricevuto e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale).

VISTA la pronuncia della Corte dei Conti 131/2020/PAR Sezione Regionale di Controllo per la Siciliana che ha chiarito che: *“la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato (come sembra, invece, paventare il comune richiedente), ma gli impone di attuare un <<percorso di graduale riduzione annuale>> in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti.*

In questo senso, l'art. 6, comma 1, del richiamato decreto attuativo contempla la riduzione del turn over solamente quale una delle possibili leve (accanto a quella delle entrate) su cui agire ai fini del miglioramento del parametro (con ciò confermando, implicitamente, la permanenza, anche in capo a tali enti, della facoltà di procedere a nuove assunzioni). Ciò appare ribadito anche dalla Circolare esplicativa del 13 maggio 2020 emanata di concerto dai ministri per la Pubblica Amministrazione, dell'Economia e delle Finanze e dell'Interno, secondo la quale i comuni non virtuosi <<possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente “anche” applicando un turn over inferiore al 100 per cento>>.

Solo per l'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo).

Si tratta pertanto di valutare (e la valutazione è di esclusiva competenza dell'ente) se ed in che misura le assunzioni da effettuare risultino compatibili rispetto all'obbligo di <<graduale riduzione annuale>> del rapporto verso il valore soglia imposto dalla norma.

A tal fine, con precipuo riguardo alle assunzioni finanziate da risorse di enti terzi, va tenuto presente che l'articolo 57, comma 3-septies, del d.l. n. 104/2020, convertito in legge 126/2020, è intervenuto a sancire l'esclusione delle medesime (sia in termini di spese che di correlate entrate) dal computo del rapporto di sostenibilità finanziaria in parola disponendo, in particolare, che <<a decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente>>.

Ne deriva che, per espressa previsione legislativa, le assunzioni sostenute da risorse esterne al bilancio comunale (risorse a ciò espressamente finalizzate e previste da apposita normativa) effettuate dopo la data di conversione in legge del decreto n. 104/2020 (vale a dire dopo il 14 ottobre 2020), non avranno incidenza ai fini della verifica del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti a decorrere dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento, con conseguenti effetti correttivi di cui tenere conto anche ai fini di una esatta e coerente impostazione del piano di miglioramento del parametro.

In conclusione, 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, pertanto, per le ragioni sopra rappresentate di doversi procedere a rientrare nei valori soglia indicati entro i termini di cui al DM 17 marzo 2020;

DATO ATTO che "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";

RITENUTO, a fini precauzionali, applicare sin da ora il turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia, turn over delle capacità assunzionali degli anni precedenti;

Considerato che, secondo il consolidato orientamento della giurisprudenza contabile, l'incremento dell'orario di lavoro del personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale è ammissibile purché sia tale da non determinare una trasformazione in un contratto a tempo pieno, in quanto ciò costituisce una nuova assunzione, e purché siano rispettati i limiti ed i vincoli di cui alla normativa e alla giurisprudenza in materia di rispetto del limite massimo per la spesa del personale;

Dato atto che, con D.G.M. n.75 del 21/09/2017, è stato integrato l'orario al dipendente Sig. Salaniti Francesco per 10 ore settimanali, per complessive 34 ore settimanali e che, pertanto, verrà inserito nel piano delle assunzioni per il 2024, per complessive n. 36 ore;

Visti:

- i prospetti allegati al presente atto sub "A" e sub "B", NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2023 DEL COMUNE DI SANT'ALFIO

VISTO che l'art. 5 comma 2 del DM del 17 Marzo 2020 stabilisce che: "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".

Ritenuto che non appare chiaro se la prescritta indicazione normativa valga solo per i Comuni "sotto soglia" o anche per i Comuni che si collocano al di sopra della soglia per fascia demografica;

Valutato che il presente piano dei fabbisogni sia coerente con l'attività di programmazione generale dell'Ente e si sviluppi, nel rispetto dei vincoli finanziari come sotto dimostrato, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo della performance, ovvero con gli obiettivi che l'Ente intende raggiungere nel periodo di riferimento (obiettivi generali ed obiettivi specifici, ai sensi dell'art.5, comma 1, del D.Lgs. 27/10/2009, n. 150);

Viste le linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n.3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri,

Dipartimento della funzione Pubblica;

Visto, infine, l'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della Legge n. 449 del 27/12/1997 e successive modificazioni;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017 il concetto di dotazione organica si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionali;

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Atteso che con proprio verbale, allegato al presente atto, il Revisore dei Conti ha accertato la conformità del presente atto al rispetto del principio di contenimento della spesa imposto dalla normativa vigente;

Visti i relativi pareri di regolarità tecnica e contabile: favorevoli, resi ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D.Lgs. 18/08/2000, n. 267;

Visto l'O.R.EE.LL. della regione siciliana;

Visto il D.Lgs. n. 267/2000;

Visto il D.Lgs. n. 165/2001;

Visto il D.L. n. 90/2014;

PROPONE DI DELIBERARE

1. La superiore narrativa costituisce parte integrale e sostanziale del presente atto;
2. **Di approvare la SEZIONE 3 DEL PIAO- PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025, AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017- PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023, AI SENSI DEL D.LGS. 165/2001, COSÌ COME MODIFICATO DAL D.LGS. 75/2017**, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:

- il prospetto allegato al presente atto sub "A", NUOVA PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DELLE ASSUNZIONI DI PERSONALE ANNO 2023 DEL COMUNE DI SANT'ALFIO collocando il Comune nella soglia del 30,01%;
- il prospetto allegato al presente atto sub "B" che individua percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto (di cui all'allegato A) fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

3. dare atto che

- debbano essere considerate le cessazioni previste nel corso dell'anno 2023 per un totale di Euro 59.588,43;

4 . **Di applicare**, a fini precauzionali, sin da ora il *turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia, turn over delle capacità assunzionali degli anni precedenti*;

ANNO 2023

- N. 1 ASSUNZIONE DI ASSISTENTE SOCIALE AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE (ex CATEGORIA D1), A TEMPO PIENO ED INDETERMINATO PART- TIME (18 ORE) Euro 16.673,00;
- N. 1 passaggio da AREA DEGLI ISTRUTTORI (ex categoria C) ad AREA DEI FUNZIONARI AD ELEVATA QUALIFICAZIONE Euro 1.019,00;
- N. 14 integrazione oraria da 30 a 34 ore settimanali dei contratti part-time per Euro 47.812,71.

ANNO 2024

- n. 15 trasformazioni dei contratti da part-time a tempo pieno;

ANNO 2025

///////

5. Di riservarsi la possibilità di modificare il piano triennale dei fabbisogni del personale già programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, che ha natura esclusivamente programmatica, qualora si verificassero esigenze tali da determinate mutazioni del quadro di riferimento normativo relativamente al triennio 2023/2025;

6. di dare atto che la spesa relativa al presente piano deve trovare capienza nei capitoli destinati alla spesa di personale sul bilancio d'esercizio 2023/2025;

7. di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale e che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;

8. di dare atto che la copertura mediante concorso pubblico dei posti indicati nel presente piano avverrà nel rispetto delle indicazioni contenute nelle linee guida di indirizzo amministrativo sullo svolgimento delle prove concorsuali e sulla valutazione dei titoli, ispirate alle migliori pratiche a livello nazionale e internazionale in materia di reclutamento del personale, nel rispetto della normativa, anche regolamentare, vigente in materia, approvate con la Direttiva n. 3 del 24-4-2018 emanata dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento della funzione Pubblica;

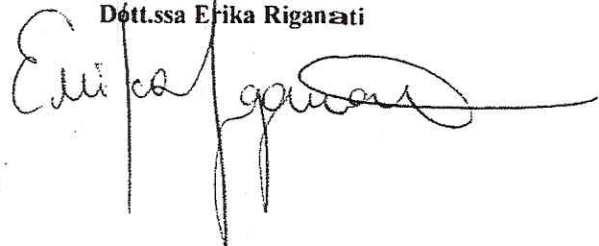
9. di dare atto che per l'ipotesi di diversa indicazione da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica o da parte di Altro Organo competente si procederà a rientrare nei valori soglia indicati entro i termini di cui al DM 17 marzo 2020, secondo il prospetto di cui all'allegato C), fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento, ed operando anche sulla leva Entrate;

10. di specificare che sul presente provvedimento il Revisore dei conti ha attestato il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della legge 449/97 e dall'art. 19, comma 8 della legge 28/12/2001, n. 448, come risulta da parere allegato;

11. di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n.33/2013 , unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it).

IL SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Erika Riganati



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Erika Riganati', written over a vertical line that serves as a separator between the printed name and the signature.



COMUNE DI SANT'ALFIO
CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA

PARERI SU PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n° 142, come recepita con l'art.1, co.1° , lett. i), della L.R. 11.12.1991, n° 48, come sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1, della L.R. 23. 12.2000, n° 30, che testualmente recita:

1) "su ogni proposta di deliberazione sottoposta alla Giunta ed al Consiglio, che non sia mero atto di indirizzo, deve essere richiesto il parere in ordine alla sola regolarità tecnica del Responsabile del Servizio interessato e, qualora comporti impegno di spesa o diminuzione di entrate, dal Responsabile di Ragioneria in ordine alla regolarità contabile".

Sulla Proposta di Deliberazione i sottoscritti esprimono il parere di cui al seguente prospetto:

OGGETTO: APPROVAZIONE SEZIONE 3 DEL PIAO- PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO- PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025, AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017- PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023, AI SENSI DEL D.LGS. 165/2001, COSÌ COME MODIFICATO DAL D.LGS. 75/2017.

Parere di regolarità tecnica

Area: Amministrativa

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere favorevole, ai sensi delle leggi sopraindicate.

Dalla Sede Municipale, 11/04/2023



Il Segretario Comunale
Dott.ssa Erika Riganati

Area: Finanziaria

Parere di regolarità CONTABILE

Servizio: Ragioneria

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere favorevole, ai sensi delle leggi sopraindicate.



Il Resp.le dell'Area Economico - Finanziaria
Dott. Carlo Greco

ALLEGATO A

Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno **2023**

	ANNO	VALORE	FASCIA
Popolazione al 31 dicembre	2021	1.528	b
ANNI VALORE			
Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)	2021	525.517,46 € (l)	
Spesa di personale rendiconto di gestione 2018		563.392,66 €	
Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio (al netto di eventuali entrate relative alle eccezioni 1 e 2 del foglio "Spese di personale-Dettaglio")	2019	1.617.212,19 €	
	2020	1.927.827,65 €	
	2021	2.059.828,87 €	
Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio		1.868.289,57 €	
Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio	2021	117.293,16 €	
Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE		1.750.996,41 €	
Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette	(a)		30,01 %
Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM	(b1)		28,60 %
Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM	(b2)		32,60 %

ALLEGATO B

FASCE DEMOGRAFICHE

VALORI SOGLIA

DA	A	2020	2021	2022	2023	2024
1.000	1.999	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%

Proiezione rapporto Spesa
del personale - Entrate
Correnti

29,94 29,94 29,94 29,94

(A) Spesa 2021	525.517,46	525.517,46	525.517,46	525.517,46
(B) Cessazioni 2021	94.605,05	94.605,05	94.605,05	94.605,05
(C) Incremento 2021	77.327,73	77.327,73	77.327,73	77.327,73
(D) Cessazioni 2022	31.722,42	31.722,42	31.722,42	31.722,42
(E) Incremento 2023	47.812,71	47.812,71	47.812,71	47.812,71
A-B+C-D+E	524.330,43	524.330,43	524.330,43	524.330,43
Media Entrate Correnti	1.750.996,41	1.750.996,41	1.750.996,41	1.750.996,41

PARERE DEL REVISORE DEI CONTI

Proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "APPROVAZIONE SEZIONE 3 DEL PIAO – PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025 AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017 – PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023 AI SENSI DEL D. LGS. 165/2001 COSI' COME MODIFICATO DAL D. LGS. 75/2017"

L'anno 2023, il giorno 8 del mese di aprile, il Revisore Unico esprime il proprio parere in merito alla Proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto: "APPROVAZIONE SEZIONE 3 DEL PIAO – PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025 AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017 – PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023 AI SENSI DEL D. LGS. 165/2001 COSI' COME MODIFICATO DAL D. LGS. 75/2017" di cui al prot. nr. 0003251 del 05.04.2023, ricevuta a mezzo pec del 05.04.2023;

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-ter, D. Lgs. n. 165/2001, modificato di recente dall'art. 1 del D.L. 30.04.2022 che prevede: "sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'art. 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti e alla definizione dei nuovi profili professionali individuati dalla contrattazione collettiva, con particolare riguardo all'insieme di conoscenze, competenze e capacità del personale da assumere anche per sostenere la transizione digitale ed ecologica della pubblica amministrazione e relative anche a strumenti e tecniche di progettazione e partecipazione a bandi nazionali ed europei, nonché alla gestione dei relativi finanziamenti";
- 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 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

con azioni 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 il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, introdotto nel nostro ordinamento dall'art. 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113 e s.m.i, assorbe una serie di adempimenti, individuati dal D.P.R. n. 81 del 24.06.2022, tra cui il Piano dei Fabbisogni di Personale;

VISTI altresì:

- l'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019, come convertito nella L. n. 58/2019, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- 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);

RILEVATO che come da deliberazione di GM nr. 10 del 14.02.2023, non risultano sussistere situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

PRESO ATTO

- che con deliberazione di GM n. 03 del 18.01.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive come previsto dall'art. 48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006
- che per gli anni 2020, 2021 e 2022, il comune si è dotato del piano delle performance (di cui all'art. 10 della L. n. 150/2009);

PRESO ATTO che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed 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;
- 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, nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato;
- 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;

RILEVATO che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta rispettato;

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, pur tenendo conto delle difficoltà interpretative relative alla applicabilità delle prescritte indicazioni normative solo nei Comuni "sotto soglia" o anche ai Comuni che si collocano al di sopra della soglia per fascia demografica;

RILEVATO:

- che il Comune di Sant'Alfio per esigenze prudenziali, in applicazione del DM 17 marzo 2020, applicherà sin d'ora la soglia del 30% del turnover per capacità assunzionale sulle assunzioni a far data dall'anno 2024;

RILEVATO che con l'atto in esame:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati come dalle tabelle allegate alla proposta di delibera e a seguito riportate:

ANNO 2023

- nr. 1 assunzione di Assistente Sociale, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D1), a tempo pieno ed indeterminato part-time (18 ore) per Euro 16.673,00;
- nr. 1 passaggio da Area degli Istruttori (ex categoria D1) ad Area dei funzionari ad elevata qualificazione Euro 1.019,00;
- nr. 14 integrazione oraria da 30 a 34 ore settimanali dei contratti part-time per Euro 47.812,71.

ANNO 2024

- nr. 15 trasformazioni dei contratti da part-time a tempo pieno;

ANNO 2025

///

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili di servizio competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 47 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 5 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RACCOMANDA

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;

RILEVATO che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta rispettato;

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, pur tenendo conto delle difficoltà interpretative relative alla applicabilità delle prescritte indicazioni normative solo ai Comuni "sotto soglia" o anche ai Comuni che si collocano al di sopra della soglia per fascia demografica;

RILEVATO:

- che il Comune di Sant'Alfio per esigenze prudenziali, in applicazione del DM 17 marzo 2020, applicherà sin d'ora la soglia del 30% del turn over per capacità assunzionale sulle assunzioni a far data dall'anno 2024;

RILEVATO che con l'atto in esame:

- sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati come dalle tabelle allegate alla proposta di delibera e di seguito riportate:

ANNO 2023

- nr. 1 assunzione di Assistente Sociale, area dei funzionari e dell'elevata qualificazione (ex categoria D1), a tempo pieno ed indeterminato part time (18 ore) € 16.673,00;
- nr. 1 passaggio da Area degli Istruttori (ex categoria C) ad Area dei funzionari ad elevata qualificazione Euro 1.019,00;
- nr. 14 integrazione oraria da 30 a 34 ore settimanali dei contratti part-time per Euro 47.812,71.

ANNO 2024

- nr. 15 trasformazione dei contratti da part-time a tempo pieno;

ANNO 2025

///

VISTI i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Responsabili di servizio 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 3 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

RACCOMANDA

di garantire una costante attenzione nell'individuazione delle soluzioni organizzative più razionali in relazione alle risorse finanziarie dell'Ente;

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;

ACCERTA

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- 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;

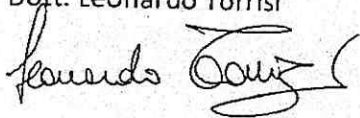
ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione di Giunta comunale avente ad oggetto "APPROVAZIONE SEZIONE 3 DEL CIAO – PROGRAMMAZIONE: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO - PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DEL PERSONALE 2023/2025 AI SENSI DELL'ART. 4 D.LGS. 75/2017 – PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI ANNO 2023 AI SENSI DEL D. LGS. 165/2001 COSI' COME MODIFICATO DAL D. LGS. 75/2017"

Letto, approvato e sottoscritto.

Il Revisore dei Conti

Dott. Leonardo Torrisi



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta.

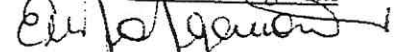
Il Presidente


Nicotra Giuseppe Maria

L'Assessore Anziano


Il Segretario Comunale

Dott.ssa Erika Riganati



	Il presente atto sarà pubblicato all'Albo on line Dal <u>12/04/2023</u> al <u>27/04/2023</u> Col n. _____ del registro pubblicazioni.
	Il Responsabile dell'Albo on line

Il sottoscritto Segretario Generale visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 03 Dic. 1991, n. 44:

È stata /sarà affissa all'Albo Pretorio il 12/04/2023 per rimanervi giorni 15 consecutivi
(art.11, comma 1)

Con e.mail è stata trasmessa ai Capigruppo Consiliari (art.15, comma 1)

Dalla Residenza Municipale, li

Il Responsabile dell'Ufficio di Segreteria

La presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 1° - 2° della L.R. n° 44 /91

Dalla Residenza Municipale, li

Il Segretario Comunale

Dott.ssa Erika Riganati

	La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione all'ufficio responsabile Area: <u>Affari Generali.</u>
	Il Responsabile del procedimento