



REGIONE SICILIANA
COMUNE DI MILITELLO IN VAL DI CATANIA
(Città Metropolitana di Catania)

COPIA DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Registro Generale	OGGETTO: Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025. Ricognizione dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 16 legge 12/11/2011 n. 183. Approvazione.
N. 70	
Data 21-06-2023	

L'anno duemilaventitre, il giorno ventuno, del mese di giugno, alle ore **17:30** e seguenti nella sala delle adunanze del Comune suddetto, la Giunta Municipale si è riunita con la presenza dei signori:

		PRESENTI	ASSENTI
GIOVANNI BURTONE	SINDACO	A	
TROIA SALVATORE	ASSESSORE	P	
TROVATO FELICE	ASSESSORE	P	
PARTENOPE SALVATORE	VICE SINDACO	P	
CONIGLIONE ROSANNA	ASSESSORE	P	
BARONE MARIA GEMMA TOSCA	ASSESSORE	P	
TOTALI		5	1

Partecipa il SEGRETARIO GENERALE Dott.ssa Cernigliaro Salvina con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione.

Il VICE SINDACO, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE

VISTI:

-l'art. 89, comma 5, del D.lgs 267/2000, il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali disestati e strutturalmente deficitari, i comuni, le province e gli altri enti locali territoriali, nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

-l'art 39 della L. 449/1997, cd. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale e che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

-l'art. 91 del D.lgs. 267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali, sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva di spesa del personale;

-l'art 6 del D.lgs 165/2001 per come modificato dal D.lgs 75/2017, la dotazione organica può essere modificata sulla base della programmazione del fabbisogno del personale, nel rispetto dei vincoli dettati dalla stessa disposizione;

-visto l'art 48 del tuel che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Consiglio o del Sindaco;

VISTI altresì:

- l'art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e ss.mm.ii. che 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;

-l'art. 19 comma 8 della legge 28/12/2001 n. 448 che stabilisce che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di personale di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

VISTE le disposizioni introdotte col D.lgs. 75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6/bis e 6/ter del D.Lgs. 165/2001 che prevedono:

-obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;

-rispetto dei seguenti vincoli finanziari (art. 6 commi 2 e 3):

1.gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;

2.divieto di superamento della spesa teorica complessiva (spesa mediamente sostenuta 2011-2013);

DATO ATTO che:

- con il Decreto del 08 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 " 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;

- le Linee di indirizzo sopra citate superano la dotazione organica ed il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

- secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, ove in riferimento alle Regioni e agli Enti locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

- sul costo delle modifiche del PTFP, le Linee Guida stabiliscono che per gli enti locali sottoposti a tetti della spesa del personale, l'indicatore della spesa massima potenziale resta quello previsto dalla normativa vigente e cioè la spesa media del triennio 2011-2013; pertanto nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa massima potenziale, le Amministrazioni, nell'ambito del PTFP potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'art 2 co. 10 bis D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

CHE con la normativa attualmente vigente la capacità assunzionale è fissata per tutti gli enti locali nel 100% dei risparmi derivanti da cessazioni dell'anno precedente (quindi nel 2023 cessazioni anno 2022, nonché per gli anni 2023/2025 di quelle intervenute o interverranno nel corso dell'anno, fatto salvo che la concreta assunzione utilizzando queste ultime previsioni non può essere effettuata prima che la cessazione si sia effettivamente concretizzata (art. 3, comma 5-sexies, del decreto-legge n. 90 del 2014 così come modificato dall'art 14 bis del d.l. 14 del 2019);

CHE 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, consente la possibilità di cumulare 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;

DATO ATTO CHE:

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

- 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 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 di sotto 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.

Preso atto che sulla base dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina, il parametro di spesa di personale su entrate correnti come da ultimo consuntivo approvato risulta essere pari al 38,56%, e che pertanto il Comune si pone al di sopra del "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal D.M. 30 aprile 2019 n. 34;

VISTO il comma 1, art 6 del DPCM del 17/03/2020 che prevede che a decorrere dal 20/04/2020 i comuni che si collocano al di sopra del valore soglia 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%.

CONSIDERATO:

- che il Comune per poter procedere ad assunzioni deve garantire coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

- deve aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. n. 75/2017 (art. 6, comma 6, del D.Lgs. 165/2001);

- deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della L. n. 183/2011 (art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001);

- deve aver approvato il Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. 198/2006);

- deve aver approvato il Piano delle Performance (art. 10, comma 5, D.Lgs. n. 150/2009), il Piano dettagliato degli obiettivi di cui all'art. 108, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 ed il Piano della performance di cui all'art. 10 del D.Lgs. n. 150/2009, sono unificati organicamente nel PEG (art. 169, comma 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000);

- deve aver rispettato le norme sul contenimento della spesa del personale (art. 1, comma 557 – enti soggetti al patto nel 2015 - della L. n. 296/2006; art. 1, comma 762, della L.n. 208/2015);

- deve aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'art. 13 della L. n. 196/2009 (BDAP), compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato; (il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi giusto art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, D.Lgs. n. 113/2016);

Dato atto che sulla base del sopra citato DPCM il Comune di Militello in Val di Catania ricade nella fascia demografica compresa da 5.000 a 9.999 abitanti e che il relativo valore soglia per fascia demografica per i comuni c.d. "virtuosi" è fissato al 26,9%;

Accertato che il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge ai sensi del D.L. 33/2019 e del DPCM del 17/03/2020, determinato sulla base dei dati dell'ultimo rendiconto approvato (anno 2021) con deliberazione di C.C. n. 42 del 01/12/2022, è pari al 38,56% dunque al di sopra della percentuale del 26,9% di incidenza spesa del personale/entrate correnti;

Dato atto che la spesa media di personale 2011-2013 del Comune di Militello in Val di Catania è di Euro 2.857.169,49=, spesa del personale 2021 Euro 2.291.630,00= calcolata in base agli orientamenti contenuti nella circolare n. 9/2006 della RGS e nella delibera n. 13/2015 della Corte dei Conti, Sezione Autonomie;

Considerato che nell'anno 2022 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa del personale rispetto alla spesa media 2011-2013 e che tale rispetto è previsto anche per l'anno 2023 e per gli anni successivi;

Il Comune di Militello in Val di Catania risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;

Preso atto che la verifica della sussistenza di eventuali situazioni di soprannumero e/o di eccedenza di personale di cui al sopracitato art. 33 del D.Lgs. 165/2001 e s.m.i., richiesta per l'anno 2023 con nota prot. 5544 del 24/03/2023 ha rilevato la insussistenza di situazioni di soprannumerarietà e di eccedenza sia per ragioni finanziarie che per ragioni organizzative;

Atteso che l'Ente sta disponendo l'iter per l'adozione degli atti inerenti il Bilancio di previsione 2022/2024 compreso il Piano della performance (art. 10 del d.lgs. 150/2009 ed il PEG (artt. 162 e 169 Tuel);

Dato atto che è necessario procedere ad adottare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025, da allegare al D.U.P, tenendo conto della spesa dei dipendenti in servizio, di quelli cessati o in cessazione e di quelli previsti in assunzione;

Che tale adempimento, da intendersi come necessario per l'eventuale assunzione di personale;

Tenuto conto del limite della spesa massima di personale, entro cui programmare il fabbisogno del triennio 2023-2025;

Che la effettiva dotazione di personale dell'ente alla data del 01/04/2023 per effetto delle cessazioni di personale intervenute negli anni e delle modifiche apportate dall'art. 12, comma 1 del CCNL sottoscritto in data 16 novembre 2022 è la seguente:

Area dei Funzionari e della Elevata Qualificazione ASU		Dotazione	Coperti personale T.P	Vacanti	Coperti personale T.I. part-time	
Istruttore Direttivo Amministrativo		1	0	1	0	1
Istruttore Direttivo Tecnico		1	0	1	0	0
Istruttore Direttivo Ufficiale di P.M.		1	1	0	0	0
Istruttore Direttivo dei Servizi Contabili		1	0	0	1	0
Istruttore Direttivo dei Servizi Socio Educativi Assistente Sociale		1	0	1	0	0
Totale		5	1	3	1	1

Area degli Istruttori ASU		Dotazione	Coperti personale T.P.	Vacanti	Coperti personale T.I. part-time	
Istrutt. Contabile Servizi Finanziari, Tributi ed Economato		5	1	1	3	1
Istruttore Amm.vo		42	4	5	33	
5						
Istruttore dei Servizi Tecnici		3	3	0	0	
0						
Educatore Asilo Nido		6	4	0	2	0
Istruttore Sottufficiale di P.M.		4	4	0	0	
0						
Agente di P.M.		1	0		1	0
Totale		61	16	6	39	6

Area degli Operatori Esperti ASU		Dotazione	Coperti personale T.P.	Vacanti	Coperti personale T.I. part-time	
Collaboratore Professionale Sistemi Informativi		1	1	0	0	0
Collaboratore Accertatore Operatore Servizi di Polizia Stradale		3	0	0	3	0
Messo notificatore Autista		1	0	0	1	0
Esecutore dei Servizi Amministrativi		22	6	3	13	3
Esecutore Servizi di Polizia Stradale		3	0	0	3	0
Totale		30	7	3	20	3

Area degli Operatori ASU		Dotazione	Coperti personale T.P.	Vacanti	Coperti personale T.I. part-time	
-----------------------------	--	-----------	------------------------	---------	----------------------------------	--

Operatore dei Servizi Comunali	3	3	0	0	0
Operaio dei Servizi Manutentivi	20	2	18	0	18
Operatore Servizi Funebri e Cimiteriali	1	0	1	0	0
Totale	24	5	19	0	18

Vista la determina n. 1042 dell'11/11/2022 con la quale è stata disposta a seguito di procedura concorsuale l'assunzione a tempo determinato per anni (01) e a tempo pieno 36 ore settimanali dell'Arch. Blanco Fiorella, Istruttore Direttivo Tecnico, ex Categoria D1, da utilizzare per l'attuazione delle procedure relative al PNRR con effetto dal 01/12/2022;

Visto l'art. 31-bis della legge 233/2021 (Potenziamento amministrativo dei comuni e misura a supporto dei comuni del Mezzogiorno), che al comma 1 testualmente recita: “ al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.,L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'art. 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale e in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedenti la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di scavalco condiviso previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, dell'art. 1 commi 557 e 562 della legge 27 dicembre 2006 n. 296;

Ritenuto in atto prevedere per il triennio 2023/2025, e per il rispettivo piano annuale 2023, la proroga dell'assunzione a tempo determinato dell' Istruttore Direttivo Tecnico per agevolare per l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021 nei limiti della spesa ed in ragione delle disponibilità finanziarie proprie dell'Amministrazione, nel rispetto del limite annuale di contenimento delle spese di personale vigente, l'assunzione delle figure professionali come di seguito indicate:

-per l'anno 2023:

proroga contratto a tempo determinato e a tempo pieno di n. 01 (uno) posto di:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale “ Istruttore Direttivo Tecnico “, per agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021;

- per l'anno 2024:

proroga contratto a tempo determinato e a tempo pieno di n. 01 (uno) posto di:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale " Istruttore Direttivo Tecnico ", per agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021;

- per l'anno 2025:

proroga contratto a tempo determinato e a tempo pieno di n. 01 (uno) posto di:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale " Istruttore Direttivo Tecnico ", per agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021;

Dato atto che con email del 14/06/2023 è stata data la relativa informazione preventiva alle organizzazioni sindacali e alle RSU così come previsto dall'art. 4, comma 5 del C.C.N.L. 16/11/2022;

Considerato che sul programma triennale del fabbisogno di personale deve essere acquisito il parere degli organi di revisione contabile ai sensi dell'art. 19, comma 8 della l. 448/2001, il quale certifica 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;

Acquisito il parere del Collegio dei Revisori dei Conti in data 08/06/2023;

Ritenuto pertanto di procedere alla approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale 2023/2025 e del rispettivo piano annuale 2023 alla luce della nuova normativa entrata in vigore, quale atto propedeutico al redigendo bilancio di previsione 2023/2025;

VISTI:

Lo Statuto comunale;

-il Regolamento comunale per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

-il D.lgs. 267/00;

-il D.lgs. 165/01;

SI PROPONE

Per i motivi di cui in premessa, qui per intero richiamati,

Le premesse costituiscono parte integrante e sostanziale del presente atto.

1) Di prendere atto che non sussistono previsioni di soprannumero e/o eccedenze e di personale per l'anno 2023;

2) Di prendere atto che il rapporto spesa del personale / spesa corrente calcolato secondo il modello di calcolo di cui al DPCM del 17/03/2020, rientra nei parametri della tabella 3 del medesimo decreto, comuni con rapporto superiore;

3) Di approvare la dotazione organica come specificato nelle premesse del presente atto;

4) Di approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio per il triennio 2023/2025, e per il rispettivo piano annuale 2023, come di seguito specificato:

- per l'anno 2023:

- proroga contratto a tempo determinato e a tempo pieno di n. 01 (uno) posto di:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale " Istruttore Direttivo Tecnico ", per agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021;

- per l'anno 2024:

proroga contratto a tempo determinato e a tempo pieno di n. 01 (uno) posto di:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale " Istruttore Direttivo Tecnico ", per agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021;

- per l'anno 2025:

proroga contratto a tempo determinato e a tempo pieno di n. 01 (uno) posto di:

- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione profilo professionale " Istruttore Direttivo Tecnico ", per agevolare l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, ai sensi del comma 1, dell'art. 31 bis del D.L. n. 152/2021 come convertito in legge n. 233/2021;

5) Di dare atto che con le assunzioni programmate la dotazione organica sarà quella di cui alla presente deliberazione;

6) Di riservarsi comunque la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze, tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali, che in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative, nel sempre dovuto rispetto dei limiti di spesa del personale;

7) Di dare atto che la programmazione, che con il presente provvedimento si approva non avrà seguito qualora dovessero venire meno i presupposti assunzionali citati nell'atto;

8) Dare 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 da cui si evince 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 per l'anno 2023 incluse le previsioni di assunzioni risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013, anche in applicazione della disciplina di cui art. 7 del DPCM 17/03/2020 per le assunzioni a tempo indeterminato;

9) Di dare atto che la presente programmazione sul fabbisogno di personale confluirà nel D.U.P. (Documento Unico di Programmazione) 2022/2024, ai sensi dell'art. 170, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000;

10) Di trasmettere copia del presente atto al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro 30 giorni dalla sua adozione, ai sensi dell'art. 6 ter comma 5 del D.Lgs. 165/01 così come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017, tramite invio al SICO (www.sico.tesoro.it);

11) Di dare atto che il presente provvedimento è soggetto all'obbligo di pubblicazione sul sito istituzionale dell'Ente ai sensi dell'art. 11, comma 1 dei d.lgs. n. 150 del 07/10/2009;

12) Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi di legge.

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista la superiore proposta;

Vista la legge 8 Giugno 1990, n. 142, come recepita con legge regionale 11 Dicembre 1991, n. 48;

Vista la legge regionale 3 Dicembre 1991, n. 44;

Vista la L.R. 23.12.2000, n. 30;

Dato Atto che sulla proposta della presente deliberazione sono stati espressi i seguenti pareri dei Responsabili:

- il Responsabile dell'Area interessata, per quanto concerne la regolarità tecnica;
- il Responsabile dell'Area interessata, per quanto concerne la regolarità contabile;

A voti unanimi favorevoli espressi per alzata di mano;

DELIBERA

Di approvare i punti 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11 e 12 della superiore proposta.

Di demandare tutti gli atti conseguenti e consequenziali al Responsabile dell'Area per i provvedimenti di competenza.

Successivamente,

LA GIUNTA MUNICIPALE

Con ulteriore votazione unanime favorevole resa per alzata di mano,

DELIBERA

Di rendere il presente atto IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO, ai sensi dell'articolo 12, comma 2 della Legge Regionale n. 44/1991.

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI G.M. N. 42 IN DATA 05-04-2023 AVENTE AD OGGETTO: “Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025. Ricognizione dotazione organica e delle eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 D.Lgs 165/2001 come modificato dall'art. 16 legge 12/11/2011 n. 183. Approvazione.”

Ai sensi dell’art. 12 della legge regionale del 23/12/2000 n. 30, si esprime parere di **Regolarità**
Tecnica: Favorevole

Il Responsabile dell'Area

F.to Dott.ssa Pappalardo Annalisa

Ai sensi dell’art. 12 della legge regionale del 23/12/2000 n. 30, si esprime parere di **Regolarità**

Contabile: Favorevole

Il Responsabile dell'Area

F.to Dott.ssa Pappalardo Annalisa

Approvato e sottoscritto.

IL VICE SINDACO
F.to PARTENOPE SALVATORE

L'ASSESSORE ANZIANO
F.to TROIA SALVATORE

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Cirnigliaro Salvina

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Responsabile del Servizio delle pubblicazioni aventi effetto di pubblicità legale, visti gli atti d'ufficio;

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata pubblicata, in data odierna, per rimanervi per 15 giorni consecutivi nel sito Web – Istituzionale di questo Comune accessibile al pubblico (art. 32, comma 1, della Legge 18 Giugno 2009, n. 69), al n. 834 del Registro di pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale, Li 22-06-2023

IL RESPONSABILE PUBBLICAZIONE
F.to LEONE PAOLINA

La presente deliberazione è copia conforme all'originale

IL SEGRETARIO COMUNALE

Militello in Val di Catania, _____

Il sottoscritto **SEGRETARIO GENERALE**
□ visti gli atti d'ufficio,

A T T E S T A

che la presente deliberazione è stata pubblicata sull'albo pretorio on-line del sito-web Istituzionale del Comune (<http://www.comunemilitello.it>) per quindici giorni consecutivi

dal **22-06-2023** al **07-07-2023**

- ☐ È divenuta esecutiva decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (ai sensi dell'art. 12, comma 1 della L.R. n. 44/91).
- ☒ È stata dichiarata **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE** ai sensi dell'art.12, comma 2, della Legge Regionale n. 44/91.

IL SEGRETARIO GENERALE
F.to Dott.ssa Cirnigliaro Salvina