C O M U N E D I M I L E N A

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 24 del 13-03-2023

Rif. Prop. N. 24 del 09-03-2023

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2023/2025 e ricognizione delle eccedenze di personale.

L'anno duemilaventitre addì tredici del mese di marzo alle ore 11:35, nella Casa comunale ed in modalità telematica (videoconferenza), ai sensi della Delibera di G.M. n.46/2022, convocata nei modi di legge, si è riunita la Giunta Comunale nelle persone dei Signori:

CIPOLLA Claudio Salvatore	**Sindaco**	**Presente**
VITELLO Rosaria	**Vice Sindaco**	**Presente in videoconferenza**
TONA Ilenia	**Assessore**	**Presente in videoconferenza**
PALUMBO Gioacchino	**Assessore**	**Presente in videoconferenza**
MATTINA Salvatore	**Assessore**	**Presente**

Presenti n. 5 Assenti n. 0.

Assume la presidenza il Sindaco, DOTT. Claudio Salvatore CIPOLLA che assistito dal SEGRETARIO COMUNALE, DOTT.SSA GRETEL SCHILLACI dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

Ufficio: PERSONALE AREA FINANZIARIA

PROPOSTA DI DELIBERA DI GIUNTA COMUNALE

N.24 DEL 09-03-2023

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2023/2025 e ricognizione delle eccedenze di personale.

Preso atto

- Che l'art. 91 del D.lgs. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, riprendendo le disposizioni contenute nell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449; a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30 dicembre 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;
- che Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale 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;

Ricordato che le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tale adempimento non possono assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 22, comma 1, de d.lgs. 75/2017;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Visto il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, con il quale sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", previste dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017;

Rilevato che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee guida di cui al Decreto dell'8 maggio 2018, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un "contenitore rigido" contenente un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile per ciascun ente, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di spesa, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006, ossia la spesa media triennio 2011-2013;

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 si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015; 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;

Visto l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del *turn over* legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "*I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, …, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia".*

Visto il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, con cui sono fissate con decorrenza dal 20 aprile 2020 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

Vista la Circolare ministeriale del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce chiarimenti sull'applicazione ai comuni della nuove regole;

Preso atto che il suddetto D.M. 17 marzo 2020 attua il principio secondo il quale le assunzioni sono possibili entro i limiti di sostenibilità finanziaria della spesa complessiva del personale rapportata alle entrate correnti;

Vista la verifica effettuata dal responsabile dell'Area Finanziaria, allegata al presente atto (allegato A), che riepiloga i dati finanziari necessari ai fini del calcolo degli spazi assunzionali del Comune di Milena;

Dato atto, che dalle risultanze riportate nel su citato allegato A), il Comune di Milena, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2021, ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al **31,51%** e si colloca, pertanto, nella terza fascia definita dai valori soglia fissati per fascia demografica come individuati nella tabella 3 dell'art. 6 del succitato D.M;

Preso atto che il Comune di Milena, essendo collocato in terza fascia, ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020, deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fra

spesa di personale ed entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia previsto nella tabella 3 del predetto art. 6, anche applicando un turn over inferiore al 100%;

Considerato che ai sensi dell'art. 4 del decreto del 17 marzo 2020 il valore soglia individuato per la fascia demografica del comune di Milena è del 27,6 e la percentuale che scaturisce dal rapporto tra spesa del personale e media delle entrate è del 31,51;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina l'ulteriore vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti ai vincoli di finanza pubblica come previsto dalla Legge di Bilancio 2019), prevedendo che gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 che, per il Comune di Milena, è pari a **€ 1.113.593,43**;

Richiamata la deliberazione relative alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024: deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31 gennaio 2022 con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2022-2024.

Considerato che il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 per l'anno 2022 prevedeva l'assunzione a tempo indeterminato di un ingegnere cat. D1 a tempo pieno – Area Tecnica-Urbanistica attraverso la mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' art. 30, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e che l'iter non è stato ancora ultimato, prevedendone la chiusura entro il 2023;

Tenuto conto che:

- in data 1° gennaio 2022 si è verificata la cessazione di n.1 Esecutrice Cat. B3 – a tempo pieno – Area Amministrativa;
- in data 20 febbraio gennaio 2022 si è verificata la cessazione di n.1 Operatore Cat. A3 – a tempo pieno – Area Tecnica-Urbanistica;
- in data 1° ottobre 2022 si è verificata la cessazione di n.1 operatore Cat. A2 – a tempo pieno – Area Amministrativa;
- in data 1° novembre 2022 si è verificata la cessazione di n.1 Esecutore archivista dattilografo Cat. B2 – a tempo pieno – Area Finanziaria;

Tenuto conto che si rende necessario approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025;

Preso atto che nel triennio 2023/2025 è prevista la cessazione del seguente personale, per collocamento a riposo all. B):

Anno 2023

- n. 1 Usciere Autista – Cat. A3 – a tempo pieno – Area Amministrativa;
- n. 1 Istruttore – Cat. C2 – a tempo pieno – Area Finanziaria;

Anno 2024

- n. 1 Istruttore – Cat. C2 – a tempo pieno – Area Amministrativa;

Anno 2025

- non sono previste cessazioni

Premesso che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve, necessariamente, rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'Amministrazione intende realizzare;

Considerato che il processo di programmazione delle attività degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

Che la riduzione della spesa di personale registrata è l'effetto delle cessazioni come sopra evidenziato;

Considerato che il processo di attuazione degli obiettivi posti degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità oraria del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

Ritenuto di non prevedere nel presente piano triennale alcuna assunzione di personale, avendo questo ente un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del succitato art. 4, come sopra meglio specificato;

Dato atto che la vigente dotazione organica dell'ente, approvata con la deliberazione n. 14 del 31 gennaio 2022 del piano triennale del fabbisogno di personale del triennio 2022/2024, si compone di n. 48 unità di personale dipendente;

Ritenuto di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il funzionamento dei servizi, ad acquisire personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile;

Preso atto che la spesa di personale dell'anno 2023 risulta inferiore al valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, come certificato dal Responsabile dell'Area Finanze nell'allegata attestazione (allegato D);

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che 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 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

Preso atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Ricordato che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1 gennaio 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Preso atto che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.lgs. 165/2001, tenuto anche conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali;

Dato atto che l'Ente ha approvato:

1) il bilancio di previsione dell'anno 2022:
2) il rendiconto della gestione 2021 ed ha programmato l'approvazione del bilancio di previsione 2023 entro il termini previsti dalla legge vigente;
3) è in regola con l'invio, al Ministero dell'economia e delle finanze, della certificazione dei risultati conseguiti entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, come previsto dall'art. 1, comma 470 della L. 232/2016;
4) è in regola con la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008;
5) l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
6) con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 7 marzo 2023, ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006.

Dato atto inoltre che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Richiamato il vigente Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 27 del 25 febbraio 1999;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Funzioni Locali;

Visto il Testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali, approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Dato atto del parere favorevole concernente la regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 3 comma 1 lett. B del D.L. n. 174/2012 convertito in legge n. 213/2012 dal Responsabile del Servizio interessato;

Dato atto che il Responsabile del Servizio Finanziaro ha espresso parere favorevole ai sensi

Riconosciuta la propria competenza a deliberare in esecuzione dell'art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

PROPONE

1) di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2) prendere atto, in attuazione dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, che non sono emerse situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza per il triennio 2023-2025;
3) di prendere atto, viste le risultanze riportate nell'allegato A) alla presente, che il Comune di Milena, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2021, ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 31,51% e si colloca, pertanto, nella terza fascia definita dai valori soglia fissati per fascia demografica dal D.M. 17 marzo 2020;
4) di prendere atto che ai sensi dell'art. 4 del decreto del 17 marzo 2020 il valore soglia individuato per la fascia demografica del comune di Milena è del 27,6 e la percentuale che scaturisce dal rapporto tra spesa del personale e media delle entrate è del 31,51;
5) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025:
   - ANNO 2023: chiusura iter per l'assunzione a tempo indeterminato di un ingegnere cat. D1 a tempo pieno – Area Tecnica-Urbanistica attraverso la mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' art. 30, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. *(iter iniziato nell'anno 2022)*;
   - ANNO 2024: nessuna programmazione;
   - ANNO 2025: nessuna programmazione;
6) di approvare la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato C);
7) di dare atto che la spesa di personale prevista per il corrente anno rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., e dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020 in tema di contenimento della spesa di personale, come certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria nell'allegata attestazione (allegato D);
8) di dare atto che questo ente rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di equilibri di bilancio, come disciplinati dalla Legge di Bilancio 2021, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
9) di trasmettere, il presente piano triennale del fabbisogno alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023–2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10) di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU aziendali;
11) di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni in "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
12) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
13) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del T.U. n. 267/2000.

Il Responsabile del procedimento
F.to Vincenzo VITELLO

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In ordine alla regolarità tecnica si esprime parere:

Favorevole

Milena, 09-03-2023

Il Responsabile del servizio
F.to DOTT. Claudio Salvatore CIPOLLA

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

In ordine alla regolarità contabile si esprime parere:

Favorevole

Milena, 09-03-2023

Il Responsabile del servizio finanziario
F.to DOTT. Claudio Salvatore CIPOLLA

LA GIUNTA MUNICIPALE

Vista ed esaminata la proposta di deliberazione che precede;

Ritenuta di doverla approvare;

Vista la L.R. 30/2000;

Visto il D.Lgvo 267/2000;

Visto il D.Lgvo 163/2006;

Vista la L.R. n. 48 del 11/12/1991 che modifica ed integra l'Ordinamento Regionale degli EE.LL.;

Visti i pareri necessari favorevoli sulla proposta suddetta,

Con votazione unanime e favorevole espressa in forma palese;

DELIBERA

Di approvare, facendola propria in ogni sua parte, la suindicata proposta di deliberazione.

CONTESTUALMENTE

Ravvisata l'urgenza;

Visto l'art. 12 della L.R. 44/91;

Con separata votazione unanime e favorevole espressa in forma palese;

DELIBERA

di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Letto, approvato e sottoscritto a norma di legge.

IL Sindaco	IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT. Claudio Salvatore CIPOLLA	**F.to DOTT.SSA GRETEL SCHILLACI**

N. reg. pubbl.: **205**

Copia integrale della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line il giorno **13-03-2023** per rimanervi per giorni 15 consecutivi.

Milena, 13-03-2023

Il Messo Comunale	IL SEGRETARIO COMUNALE
_____	**F.to DOTT.SSA GRETEL SCHILLACI**

SI ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il giorno 13-03-2023

[x] in quanto dichiarata immediatamente esecutiva.

Milena, 13-03-2023

IL SEGRETARIO COMUNALE
F.to DOTT.SSA GRETEL SCHILLACI

COMUNE DI MILENA

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

ALLEGATO A)

CALCOLO SPAZI ASSUNZIONALI - ANNO 2023

FASE 1		
Inserimento dati generali Ente	*Popolazione*	*Fascia*
	2729	**C**

FASE 2			
Inserimento Valori Finanziari	*Spesa di Personale Rendiconto 2021*	*Entrate Correnti Rendiconto*	
	€ 948.329,19	*2019*	**€ 3.210.417,59**
		2020	**€ 4.382.475,11**
		2021	**€ 2.300.476,88**

Fondo Crediti Dubbia Esigibilità	*Anno 2021*
	€ 287.863,84

Media entrate correnti rendiconti al netto FCDE	**€ 3.009.926,02**

FASE 3		
Calcolo % Ente con % Tabelle	Rapporto tra spesa di personale rendiconto 2021 e media entrate correnti rendiconti al netto FCDE	**31,51%**

FASE 4			
Raffronto % Ente con % Tabelle			
FASCIA	POPOLAZIONE	Tabella 1	Tabella 3
a	0-999	29,50%	33,50%
b	1000-1999	28,60%	32,60%
c	2000-2999	27,60%	31,60%
d	3000-4999	27,20%	31,20%
e	5000-9999	26,90%	30,90%
f	10000-59999	26,90%	31,00%
g	60000-249999	27,00%	31,60%
h	250000-1499999	28,80%	32,80%
i	1500000	25,30%	29,30%

Risultato: l'Ente supera il valore soglia individuato dalla tabella 1.

Obiettivo: adottare un percorso di graduale riduzione del rapporto tra spesa di personale e media entrate correnti al netto FCDE

Milena, 06 marzo 2023

COMUNE DI MILENA

Il Funzionario Responsabile
dell'Area Finanziaria
(Dott. Claudio Salvatore Cipolla)

Allegato B

PROSPETTO SPESA PERSONALE SI PREVEDA CESSERA' NEL **2023**

Categoria	tabellare	contributi	irap	**spesa complessiva**
A	€ 20.065,77	€ 4.775,65	€ 1.705,59	€ 26.547,01
C	€ 23.710,46	€ 5.643,09	€ 2.015,39	€ 31.368,94

percentuale di spesa 100%

PROSPETTO SPESA PERSONALE SI PREVEDA CESSERA' NEL **2024**

Categoria	tabellare	contributi	irap	spesa complessiva
C	€ 23.710,46	€ 5.643,09	€ 2.015,39	€ 31.368,94

percentuale di spesa 100%

PROSPETTO SPESA PERSONALE SI PREVEDA CESSERA' NEL **2025**

Categoria	tabellare	contributi	irap	spesa complessiva
				0

percentuale di spesa 100%

Milena, 06 marzo 2023

Il Funzionario Responsabile dell'Area Finanziaria
(Dott. Claudio Salvatore Cipolla)

COMUNE DI MILENA

ALLEGATO C)

PIANTA ORGANICA MODIFICATA

AREA	P.P.	PROFILO PROFESSIONALE	UNITA'	NOTE
PRIMA AMMINISTRATIVA - DEMOGRAFICA - SERVIZI	D	Vice segretario comunale	1	Vacante
	D	Istruttore direttivo	1	Occupato
	D	Assistente sociale	1	Vacante
	C	Istruttore	5	Occupato
				Occupato
				Vacante
				Vacante
				Vacante
			2 part time 66%	Occupato
				Occupato
	B	Esecutore	3	Occupato 66%
				Vacante
				Vacante
	B	Autista scuolabus	1	Occupato
	A	Operatore	1	Vacante
	A	Usciere autista	1	0ccupato
	A	Puliziere	1	Vacante
SECONDA FINANZIARIA	D	Istruttore Direttivo - Capo Area	1	Vacante
	C	Istruttore Ragioniere	1	Occupato
			2 part time 66%	Occupato
				Occupato
	C	Istruttore	2	Occupato
				Occupato 50%
	B	Esecutore	1	Vacante
	B	Esecutore	1	Vacante
	B	Esecutore Informatico	1	Vacante
TERZA TECNICA - URBANISTICA	D	Istruttore Direttivo - Capo Area	1	Vacante
	D	Istruttore Direttivo	2	Vacante
				Vacante
	B	Esecutore Op.Spec. Manutentore	2	Occupato
				Occupato
	B	Esecutore custode	1	Vacante
	A	Operatore Operaio	1	Vacante
	C	Istruttore Geometra	2	Occupato
				Occupato
	C	Istruttore	1	Vacante
	A	Operatore Operaio	1	Occupato 66%
	B	Autista M.P.	1	Vacante
	A	Operatore	5 part time 66%	Occupato
				Occupato
				Occupato
				Occupato
				Occupato
QUARTA VIGILANZA	D	Istruttore Direttivo - Capo Area	1	Vacante
	C	Istruttore	8	Occupato
				Occupato
				Occupato
				Vacante
				Vacante
				Vacante
				Vacante
				Vacante
			48	

Allegato D

COMUNE DI MILENA

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO

ATTESTA

Che il Comune di Milena non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000 e successive modificazioni ed integrazioni o in condizioni di dissesto;

Si attesta, inoltre, con riferimento all'art. 1, comma 557-quater, della Legge n. 296 del 27/12/2006:

- la spesa del personale dell'anno 2022, determinata in via previsionale nelle more dell'approvazione del Bilancio di previsione 2022/2024, risulta essere pari ad € 927.596,50 ed è inferiore alla spesa media del triennio 2011/2013 (€ 1.313.593,43);
- con riferimento al D.M. 17/03/2020 attuativo del citato articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019: il rapporto tra spesa di personale risultante dal rendiconto al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità è pari al 31,51%, pertanto l'Ente supera il valore soglia di cui alla tabella 1 (all. A);
- che non sono previste assunzioni nel piano triennale dei fabbisogni del personale 2023/2025;
- assicura, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni del personale2023/2025, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore del D.L. 24 giugno 2014, n° 90, convertito in Legge 11 agosto 2014, n. 114;

Milena, 06 marzo 2023

Il Funzionario Responsabile
dell'Area Finanziaria
(Dott. Claudio salvatore Cipolla)

COMUNE DI MILENA

C O M U N E D I M I L E N A

(Libero Consorzio Comunale di Caltanissetta)

PARERE DEL REVISORE UNICO
Verbale n. 6 del 13 marzo 2023
sulla proposta di delibera della Giunta Comunale n. 24 del 09.03.2023 avente ad oggetto:

"**Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2023/2025 e ricognizione delle eccedenze di personale**"

Espresso ai sensi dell'art. 239, comma 1, lett. b) n. 1 del D.Lgs. 267/2000 e s.m.i.

Il Revisore dei Conti

L'anno 2023 il giorno 13 del mese di marzo, il sottoscritto Revisore dei Conti, dott. Massimiliano Principe, nominato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 38 del 23.11.2020, ricevuta ed esaminata la richiesta di parere in merito alla delibera in oggetto, pervenuta con mail del 10.03.2023 e successive integrazioni.

UFFICIO PROPONENTE: PERSONALE

Preso atto

- Che l'art. 91 del D.lgs. 267/2000 prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, riprendendo le disposizioni contenute nell'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449; a norma dell'art. 1, comma 102, L. 30 dicembre 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;
- che Secondo l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale, come disciplinati dall'art. 3 del D.L. n. 90/2014, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art. 11 del medesimo decreto, deve essere certificato dal Revisore dei Conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del Bilancio annuale dell'ente;

Richiamato altresì l'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n. 75/2017, il quale 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;

Ricordato che le amministrazioni pubbliche che non provvedono a tale adempimento non possono assumere nuovo personale, ai sensi dell'art. 22, comma 1, de d.lgs. 75/2017;

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre ad essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un apparato/organizzazione chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

Visto il Decreto 8 maggio 2018 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione, con il quale sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", previste dall'art. 4 del d.lgs. n. 75/2017;

Rilevato che le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.lgs. n. 75/2017 e dalle Linee guida di cui al Decreto dell'8 maggio 2018, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre non come un "contenitore rigido" contenente un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile per ciascun ente, che per gli enti locali, sottoposti a tetti di spesa del personale, rimane quello del tetto massimo di spesa, ovvero il limite imposto dall'art. 1, commi 557 e seguenti, della Legge 296/2006, ossia la spesa media triennio 2011-2013;

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 si applichino, nonostante l'estensione a tutti gli enti locali del pareggio di bilancio introdotto dalla Legge di stabilità 2016, tenendo conto del fatto che gli enti locali siano stati o meno soggetti al patto di stabilità interno nel 2015; 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;

Visto l'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 30 aprile 2019, convertito dalla legge n. 58 del 28 giugno 2019 (cosiddetto decreto "Crescita") e successive modificazioni, che ha introdotto importanti novità alla disciplina delle capacità assunzionali con il chiaro intento di superare il meccanismo del *turn over* legato alle cessazioni di personale a favore di un criterio ancorato alla virtuosità finanziaria degli enti, prevedendo letteralmente quanto segue: "*I Comuni possono procedere ad assunzioni a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del 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, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'ente, non superiore ad un valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, dalla media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, …, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia".*

Visto il decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento della Funzione Pubblica del 17 marzo 2020, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale, Serie Generale, n. 108 del 27 aprile 2020, attuativo del citato articolo 33, comma 2, del decreto legge n. 34/2019, con cui sono fissate con decorrenza dal 20 aprile 2020 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 collocheranno al di sotto del predetto valore soglia;

Vista la Circolare ministeriale del Dipartimento della Funzione Pubblica del 13 maggio 2020 in ordine alle modalità applicative del predetto decreto, che fornisce chiarimenti sull'applicazione ai comuni della nuove regole;

Preso atto che il suddetto D.M. 17 marzo 2020 attua il principio secondo il quale le assunzioni sono possibili entro i limiti di sostenibilità finanziaria della spesa complessiva del personale rapportata alle entrate correnti;

Vista la verifica effettuata dal responsabile dell'Area Finanziaria, allegata al presente atto (allegato A), che riepiloga i dati finanziari necessari ai fini del calcolo degli spazi assunzionali del Comune di Milena;

Dato atto, che dalle risultanze riportate nel su citato allegato A), il Comune di Milena, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2021, ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al **31,51%** e si colloca, pertanto, nella terza fascia definita dai valori soglia fissati per fascia demografica come individuati nella tabella 3 dell'art. 6 del succitato D.M;

Preso atto che il Comune di Milena, essendo collocato in terza fascia, ai sensi del comma 1 dell'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020, deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia previsto nella tabella 3 del predetto art. 6, anche applicando un turn over inferiore al 100%;

Considerato che ai sensi dell'art. 4 del decreto del 17 marzo 2020 il valore soglia individuato per la fascia demografica del comune di Milena è del 27,6 e la percentuale che scaturisce dal rapporto tra spesa del personale e media delle entrate è del 31,51;

Richiamato l'art. 1, commi 557 e seguenti, della L. 27/12/2006 n. 296 (legge finanziaria 2007) e successive modifiche ed integrazioni, il quale disciplina l'ulteriore vincolo in materia di contenimento della spesa di personale per gli Enti soggetti al patto di stabilità nel 2015 (ora soggetti ai vincoli di finanza pubblica come previsto dalla Legge di Bilancio 2019), prevedendo che gli enti assicurino, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 che, per il Comune di Milena, è pari a **€ 1.113.593,43**;

Richiamata la deliberazione relative alla programmazione del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024: deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 31 gennaio 2022 con la quale è stato approvato il piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2022-2024.

Considerato che il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024 per l'anno 2022 prevedeva l'assunzione a tempo indeterminato di un ingegnere cat. D1 a tempo pieno – Area Tecnica-Urbanistica attraverso la mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' art. 30, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. e che l'iter non è stato ancora ultimato, prevedendone la chiusura entro il 2023;

Tenuto conto che:

- in data 1° gennaio 2022 si è verificata la cessazione di n.1 Esecutrice Cat. B3 – a tempo pieno – Area Amministrativa;
- in data 20 febbraio gennaio 2022 si è verificata la cessazione di n.1 Operatore Cat. A3 – a tempo pieno – Area Tecnica-Urbanistica;
- in data 1° ottobre 2022 si è verificata la cessazione di n.1 operatore Cat. A2 – a tempo pieno – Area Amministrativa;
- in data 1° novembre 2022 si è verificata la cessazione di n.1 Esecutore archivista dattilografo Cat. B2 – a tempo pieno – Area Finanziaria;

Tenuto conto che si rende necessario approvare il piano triennale del fabbisogno del personale per il triennio 2023/2025;

Preso atto che nel triennio 2023/2025 è prevista la cessazione del seguente personale, per collocamento a riposo all. B):

Anno 2023

- n. 1 Usciere Autista – Cat. A3 – a tempo pieno – Area Amministrativa;
- n. 1 Istruttore – Cat. C2 – a tempo pieno – Area Finanziaria;

Anno 2024

- n. 1 Istruttore – Cat. C2 – a tempo pieno – Area Amministrativa;

Anno 2025

- non sono previste cessazioni

Premesso che l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve, necessariamente, rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane

disponibili deputate, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'Amministrazione intende realizzare;

Considerato che il processo di programmazione delle attività degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

Che la riduzione della spesa di personale registrata è l'effetto delle cessazioni come sopra evidenziato;

Considerato che il processo di attuazione degli obiettivi posti degli organi di governo è strettamente connesso alla disponibilità oraria del personale dipendente, fermo restando il rispetto dei limiti consentiti dalla normativa e dalle disponibilità finanziarie;

Ritenuto di non prevedere nel presente piano triennale alcuna assunzione di personale, avendo questo ente un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE superiore al valore soglia individuato nella tabella 1 del succitato art. 4, come sopra meglio specificato;

Dato atto che la vigente dotazione organica dell'ente, approvata con la deliberazione n. 14 del 31 gennaio 2022 del piano triennale del fabbisogno di personale del triennio 2022/2024, si compone di n. 48 unità di personale dipendente;

Ritenuto di prevedere che l'Ente possa procedere, ove ne ravvisi la necessità per esigenze straordinarie e urgenti e per il funzionamento dei servizi, ad acquisire personale mediante assunzioni a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibile;

Preso atto che la spesa di personale dell'anno 2023 risulta inferiore al valore medio di riferimento del triennio 2011/2013 da rispettare ai sensi dell'art. 1, comma 557-quater, della L. 296/2006, come certificato dal Responsabile dell'Area Finanze nell'allegata attestazione (allegato D);

Richiamato l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che 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 527 dicembre 1997, n. 449 e smi;

Preso atto che il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale di cui al presente atto è compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio dell'ente e trova copertura finanziaria sugli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2023 e del bilancio pluriennale;

Ricordato che l'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 16 della L. n. 183/2011 (Legge di Stabilità 2012), introduce dall'1 gennaio 2012 l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;

Preso atto che non risultano, in relazione alle esigenze funzionali, eccedenze di personale nelle varie categorie e profili che rendano necessaria l'attivazione di procedure di mobilità o di collocamento in disponibilità di personale ai sensi del sopra richiamato art. 33 del D.lgs. 165/2001, tenuto anche conto che l'Amministrazione non ha programmato processi di esternalizzazione di servizi/funzioni e/o forme differenti (rispetto alle attuali) di gestione ed erogazione dei medesimi; ne consegue che le risorse umane attualmente impiegate risultano indispensabili per assicurare il mantenimento degli standard attuali;

Dato atto che l'Ente ha approvato:

1) il bilancio di previsione dell'anno 2022:
2) il rendiconto della gestione 2021 ed ha programmato l'approvazione del bilancio di previsione 2023 entro il termini previsti dalla legge vigente;
3) è in regola con l'invio, al Ministero dell'economia e delle finanze, della certificazione dei risultati conseguiti entro il termine perentorio del 31 marzo dell'anno successivo a quello di riferimento, come previsto dall'art. 1, comma 470 della L. 232/2016;
4) è in regola con la certificazione dei crediti di cui all'art. 9, comma 3-bis, del D.L. 185/2008;

5) l'andamento della spesa di personale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
6) con deliberazione della Giunta comunale n. 21 del 7 marzo 2023, ha approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2023-2025 in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, D.lgs. n. 198/2006.

Dato atto inoltre che questo ente non ha in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;

Richiamato il vigente Regolamento comunale per l'organizzazione degli uffici e dei servizi, approvato con propria deliberazione n. 27 del 25 febbraio 1999;

Richiamato altresì il C.C.N.L. vigente del comparto Funzioni Locali;

Visto il Testo unico delle leggi sull'ordinamento delle autonomie locali, approvato con D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il vigente Statuto Comunale;

Dato atto del parere favorevole concernente la regolarità tecnica espresso ai sensi dell'art. 3 comma 1 lett. B del D.L. n. 174/2012 convertito in legge n. 213/2012 dal Responsabile del Servizio interessato;

Dato atto che il Responsabile del Servizio Finanziaro ha espresso parere favorevole ai sensi

Riconosciuta la propria competenza a deliberare in esecuzione dell'art. 48 del Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTE LE PROPOSTE

1) di approvare integralmente la premessa quale parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2) prendere atto, in attuazione dell'art. 33 del D.lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, che non sono emerse situazioni di personale in soprannumero o in eccedenza per il triennio 2023-2025;
3) di prendere atto, viste le risultanze riportate nell'allegato A) alla presente, che il Comune di Milena, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato relativo all'anno 2021, ha un rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti al netto del FCDE (fondo crediti di dubbia esigibilità) pari al 31,51% e si colloca, pertanto, nella terza fascia definita dai valori soglia fissati per fascia demografica dal D.M. 17 marzo 2020;
4) di prendere atto che ai sensi dell'art. 4 del decreto del 17 marzo 2020 il valore soglia individuato per la fascia demografica del comune di Milena è del 27,6 e la percentuale che scaturisce dal rapporto tra spesa del personale e media delle entrate è del 31,51;
5) di approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il seguente piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025:
   - ANNO 2023: chiusura iter per l'assunzione a tempo indeterminato di un ingegnere cat. D1 a tempo pieno – Area Tecnica-Urbanistica attraverso la mobilità volontaria esterna, ai sensi dell' art. 30, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i. *(iter iniziato nell'anno 2022)*;
   - ANNO 2024: nessuna programmazione;
   - ANNO 2025: nessuna programmazione;
6) di approvare la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (allegato C);
7) di dare atto che la spesa di personale prevista per il corrente anno rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., e dal Decreto ministeriale 17 marzo 2020 in tema di contenimento della spesa di personale, come certificato dal Responsabile dell'Area Finanziaria nell'allegata attestazione (allegato D);
8) di dare atto che questo ente rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di equilibri di bilancio, come disciplinati dalla Legge di Bilancio 2021, nonché i limiti imposti dall'art. 1, comma 557 e seguenti, della L. 296/2006 e s.m.i., in tema di contenimento della spesa di personale;
9) di trasmettere, il presente piano triennale del fabbisogno alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale

2023–2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

10) di trasmettere il presente provvedimento alle OO.SS. e alle RSU aziendali;
11) di pubblicare il presente Piano Triennale dei Fabbisogni in "Amministrazione trasparente" ai sensi dell'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 e s.m.i..
12) di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
13) Di dichiarare la presente immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 del T.U. n. 267/2000.

TENUTO CONTO

Della attestazione in ordine alla regolarità tecnica espressa dal Responsabile del Servizio.
Della attestazione in ordine alla regolarità contabile espressa dal Responsabile del Servizio.
Tutto ciò premesso, considerato e verificato, il Revisore dei Conti,

E S P R I ME

parere FAVOREVOLE sulla proposta di delibera della Giunta Comunale n. 24 del 09.03.2023 avente ad oggetto: **"Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale triennio 2023/2025 e ricognizione delle eccedenze di personale"**

Letto, approvato e sottoscritto

Milena, lì 13 marzo 2023

Il Revisore dei Conti
dott. Massimiliano Principe