



CITTA' DI VITTORIA

(Libero Consorzio Comunale di Ragusa)

Copia di Deliberazione della Giunta Comunale

Atto N. 227

Seduta del 07.06.2022

OGGETTO: Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, del Piano Annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica approvato con deliberazione di G.C. n. 31 del 31 gennaio 2022 - modifica -

L'anno duemilaventidue il giorno sette del mese di Giugno alle ore 13,30, in Vittoria e nell'Ufficio comunale, si è riunita la Giunta Comunale e con l'intervento dei Signori:

COMPONENTI GIUNTA COMUNALE	PRESENTI	ASSENTI
Sindaco: On. Francesco Aiello	x	
Vice Sindaco: Dott. Filippo Foresti	x	
Ass.re: Avv. Francesca Corbino	x	
Ass.re: Avv. Giuseppe Fiorellini	x	
Ass.re: Sig. Cesare Campailla	x	
Ass.re: Sig.ra Katya Ferrara		DIMISSIONARIA
Ass.re: Sig. Giuseppe Nicastro	X	
Ass.re: Avv. Anastasia Licitra		X

Con l'assistenza del Segretario Generale, Dott.ssa Anna Maria Carugno

Il Sindaco constatato il numero legale degli intervenuti dichiara aperta la seduta ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopra indicato.

Parere Regolarità Tecnica	
VISTA la presente proposta di Deliberazione	
ESPRIME PARERE FAVOREVOLE	In ordine alla regolarità tecnica.
Si attesta/ non si attesta la legittimità, la regolarità e la correttezza dell'azione Amministrativa	
Vittoria, 05.05.2022	Il Dirigente F.to Dott. Giorgio La Malfa
Parere Regolarità Contabile	
VISTA la proposta di Deliberazione	
ESPRIME PARERE	In ordine alla regolarità contabile.
L'importo della spesa di €. _____ è imputata al _____	
VISTO: Si attesta la copertura Finanziaria DAI DOCUMENTI CONTABILI ALLEGATI DALLA DIREZIONE COMPETENTE E PTFP	
Si dà atto che la presente proposta di Deliberazione comporta riflessi diretti/indiretta sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'Ente	
Vittoria, 09.05.2022	Il Dirigente F.to Dott. A. Basile
Spazio riservato al Segretario Generale	
Vittoria,	Il Segretario Generale

**DIREZIONE RISORSE UMANE AFFARI GENERALI E SERVIZI DEMOGRAFICI
SERVIZIO RISORSE UMANE**

IL DIRIGENTE

DATO ATTO di non trovarsi in situazioni nemmeno potenziali di conflitto di interessi né in condizioni e/o rapporti che implicano l'obbligo di astensione ai sensi del DPR n. 62/2013 e del codice di comportamento interno e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria che segue non incorrono in analoghe situazioni;

In riferimento all'argomento in oggetto indicato, sottopone alla Giunta Comunale la proposta di delibera nel testo che segue:

DATO ATTO che la presente proposta relativa alla modifica del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, del Piano Annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica approvato con deliberazione di G.C. n. 31 del 31/1/2022, è stata elaborata tenendo conto delle direttive dell'Amministrazione in relazione alla realizzazione del proprio programma di mandato;

VISTA la precedente deliberazione di G.C. n. 31 del 31 gennaio 2022 avente ad oggetto: "Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, del Piano Annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica" e relativi allegati che, per la parte non modificata dal presente provvedimento si intende richiamata e confermata integralmente;

DATO ATTO che il Comune di Vittoria, in quanto risultato Ente Strutturalmente deficitario nel rendiconto 2020 è soggetto, per quanto concerne i piani assunzionali al controllo della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali;

VISTA la decisione n. 41 della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, con la quale detto organo, su richiesta del Comune di Vittoria:

Approva la deliberazione di G.C. n. 31 del 31.01.2022 nella parte relativa alla dotazione organica dell'Ente e approva le assunzioni a tempo determinato programmate nella suddetta deliberazione ad eccezione delle assunzioni di vigili stagionali;

Non approva temporaneamente le assunzioni a tempo indeterminato stante che, alla data di trasmissione della richiesta, non era stato approvato il bilancio di previsione da parte del Consiglio Comunale;

ACCERTATO che nella dotazione organica dell'Ente, rideterminata con la citata delibera di G.C. n. 31/2022 e approvata dalla COSFEL, comprende n.33 dipendenti di cat. D, tra i quali risultano compresi:

n. 1 Istruttore direttivo avvocato a tempo determinato – posto vacante-

n. 9 istruttore direttivo amministrativo, di cui :

- N. 1 portavoce, cat. "D", assunto ai sensi dell'art. 7 della L. 150/2000 in data 8/12/2021, scadenza del contratto con il mandato del Sindaco – Spesa complessiva per l'anno 2022, comprensiva di oneri riflessi ed IRAP €. 34.310,42.
- N. 1 esperta di "Progettazione ed animazione Territoriale", cat. D risultata vincitrice della selezione nell'ambito del concorso pubblico indetto dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica- Piano di Azione e Coesione, assegnata al Comune di Vittoria, contratto con decorrenza dal 21 dicembre 2021, durata di tre anni, fino al 20 dicembre 2024.
Spesa comprensiva di oneri riflessi ed Irap per l'anno 2022 €. 34.364,35.

La spesa è stata interamente accreditata dallo Stato e incassata in data 8/2/2022 (totale incassato €. 38.366,23).

DATO ATTO:

- che l'unità di cat. D in servizio quale portavoce assunta ai sensi dell'art. 7 della L. 150/2000 usufruirà del congedo obbligatorio per maternità a partire dal 6/5/2022;
- che il superiore congedo obbligatorio è pari a mesi 5 complessivi e quindi fino al 6/10/2022 e comunque dopo quattro mesi dalla data effettiva del parto se posteriore;
- che la dipendente potrà usufruire altresì di congedo parentale nei limiti previsti dalla normativa in vigore;
- che nel periodo di fruizione di tali periodi la spesa per erogare la retribuzione spettante è a carico del Comune di Vittoria in quanto Ente pubblico;

CONSIDERATO che l'Amministrazione, con nota prot. 398/gab del 4/5/2022 ha espresso la necessità di sostituire la dipendente assunta quale portavoce in quanto le attività svolte dalla medesima non possono essere interrotte, utilizzando le risorse previste nel Piano per l'assunzione di un avvocato a tempo determinato;

RILEVATO che, in ottemperanza a tali direttive è necessario prevedere, nel Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 e Piano annuale per le assunzioni 2022, una unità di cat. D, assunta a tempo determinato per la sostituzione della dipendente, unità di cat. D, assunta quale portavoce ai sensi dell'art. 7 della L. 150/2000;

VISTE le note di vigilanza del Dirigente della Direzione Politiche Finanziarie e Bilancio, in ultimo la nota prot. 252/SFB del 5/4/2022, nella quale il Dirigente invita le direzioni dell'Ente, tra l'altro, a interventi di contenimento della spesa;

CONSIDERATO che, in ottemperanza alle indicazioni dell'Amministrazione e al fine di non incrementare la spesa individuata nel predetto Piano Triennale di Fabbisogno del Personale 2022/2024 e Piano Annuale delle Assunzioni 2022, si rende modifica il suddetto Piano nei seguenti termini:

- ☐☐ **revocare** l'assunzione programmata a tempo determinato n. 1 Istruttore direttivo, cat. D avvocato il cui posto è vacante e la cui assunzione è stata autorizzata dalla COSFEL con decisione n. 41 del 23/3/2022, nell'ambito delle assunzioni a tempo determinato proposte ed autorizzate al Comune di Vittoria;



☐ prevedere l'assunzione, a tempo determinato, n. 1 unità della medesima categoria "D", istruttore direttivo amministrativo, portavoce per sostituzione della dipendente in maternità;

DATO ATTO pertanto che tale modifica al predetto Piano di assunzioni:

- non comporta alcuna variazione alla dotazione organica come approvata dalla COSFEL nella citata decisione n. 41 del 23 marzo 2022, se non nei termini di spostamento del posto vacante a tempo determinato da: istruttore direttivo avvocato a istruttore direttivo amministrativo non comportando tale spostamento alcuna variazione al numero complessivo dei posti di cat. D (33) e dei relativi posti vacanti (10);
- non comporta alcuna variazione alla spesa nei termini specificati nel Piano approvato con la citata deliberazione di G.C. n. 31/2022;

VISTE le richieste di chiarimento della suddetta dotazione organica avanzate dalla COSFEL e debitamente riscontrate da questo Ente, che hanno determinato la rappresentazione della dotazione organica come rideterminata con deliberazione n. 31/2022, con l'accoglimento dei suddetti chiarimenti;

RITENUTO, pertanto per una migliore lettura della dotazione organica dell'Ente, di allegare alla presente la dotazione organica rideterminata con deliberazione di G.C. n. 31, nei termini trasmessi alla COSFEL e approvata dalla predetta Commissione e con la modifica sopra specificata;

VISTO il Piano del fabbisogno di personale relativo al triennio 2022/2024 di cui all'allegato identificato **sub "B"** alla deliberazione di G.C. n. 31/2022;

DATO ATTO, per le ragioni specificate nei punti precedenti, di confermare la predetta tabella sub "B, allegata alla deliberazione di G.C. n. 31/2022 ma con la seguente modifica:

- Nella sezione denominata "**Assunzioni a tempo determinato 2022**", la casella n. 1 Istruttore Direttivo Avvocato alta specializzazione", **si sostituisce** con: "Istruttore Direttivo Amministrativo", la casella: "A tempo determinato ai sensi art. 110 c. 1 d.lvo 267/2000", **si sostituisce** con "A tempo determinato per sostituzione dipendente in maternità Portavoce (art. 7 L. 150/2000)", rimanendo invariata ogni altra indicazione compresa la spesa per singola voce e complessiva;

Dato atto che il presente provvedimento deve acquisire il parere preventivo del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, co. 8, della legge n. 448/2001;

Visti:

- l'art. 15, così come modificato dall'art. 4 della l.r. n. 23/1997, e 12, 2° comma, della l.r. n. 44/91;
- il D.LGS.vo 267/2000;
- l'OREL vigente in Sicilia;

PROPONE

Per le motivazioni descritte in premessa,

1. di approvare la modifica al Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, del Piano Annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica approvato con deliberazione di G.C. n. 31 del 31 gennaio 2022, nei seguenti termini:

- **revocare** l'assunzione programmata a tempo determinato n. 1 Istruttore direttivo, cat. D avvocato il cui posto è vacante e la cui assunzione è stata autorizzata dalla COSFEL con decisione n. 41 del 23/3/2022, nell'ambito delle assunzioni a tempo determinato proposte ed autorizzate al Comune di Vittoria;
- prevedere l'assunzione, a tempo determinato, n. 1 unità della medesima categoria "D", istruttore direttivo amministrativo, portavoce per sostituzione della dipendente in maternità;

2. di dare atto pertanto che tale modifica al predetto Piano di assunzioni:

- non comporta alcuna variazione alla dotazione organica come approvata dalla COSFEL nella citata decisione n. 41 del 23 marzo 2022, se non nei termini di spostamento del posto vacante a tempo determinato da: istruttore direttivo avvocato a istruttore direttivo amministrativo non comportando tale spostamento alcuna variazione al numero complessivo dei posti di cat. D (33) e dei relativi posti vacanti (10);
- non comporta alcuna variazione alla spesa nei termini specificati nel Piano approvato con la citata deliberazione di G.C. n. 31/2022;

3. di allegare alla presente la dotazione organica rideterminata con deliberazione di G.C. n. 31, nei termini trasmessi alla COSFEL e approvata dalla predetta Commissione e con la modifica sopra specificata per una migliore lettura della dotazione organica dell'Ente, che tiene conto delle richieste di chiarimento di detto organo debitamente riscontrate da questo Ente;

4. di dare atto che la spesa per mantenere la dotazione organica come sopra definita e aggiungendo alla medesima tutte le altre spese di personale, non supera la media della spesa di personale 2011/2013 – spesa teorica - ;

5. di confermare la tabella, di cui all'allegato identificato sub “B” alla deliberazione di G.C. n. 31/2022 con la seguente modifica:

Nella sezione denominata “Assunzioni a tempo determinato 2022”, la casella n. 1 Istruttore Direttivo Avvocato alta specializzazione”, si sostituisce con: “Istruttore Direttivo Amministrativo”; la casella: “A tempo determinato ai sensi art. 110 c. 1 d.lvo 267/2000”, si sostituisce con “A tempo determinato per sostituzione dipendente in maternità Portavoce (art. 7 L. 150/2000)”, rimanendo invariata ogni altra indicazione compresa la spesa per singola voce e complessiva;

6. di confermare per la parte non modificata dal presente provvedimento, la precedente deliberazione di G.C. n. 31 del 31 gennaio 2022 avente ad oggetto: “Approvazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale 2022/2024, del Piano Annuale anno 2022 e rideterminazione della dotazione organica” e relativi allegati;

7. di dare atto che il presente provvedimento deve acquisire il parere preventivo del Collegio dei Revisori dei Conti ai sensi dell'art. 19, co. 8, della legge n. 448/2001;

8. di dare mandato al dirigente proponente di attuare tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto delle norme sulla virtuosità dell'Ente richiamate nella parte motiva del presente atto e comunque in ossequio a tutte le disposizioni di legge regolanti la materia;

9. di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo “Piano dei fabbisogni” presente in SICO, ai sensi dell'art.6-ter del D.Lgs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018 e alla Commissione per la stabilità Finanziaria degli Enti Locali (COSFEL) per le autorizzazioni di competenza;

10. di dichiarare la deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.

L'ISTRUTTORE DIRETTIVO
f.to (dott.ssa Giuseppa Di Modica)

IL DIRIGENTE
F.to (dott. Giorgio La Malfa)

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la proposta di deliberazione in oggetto,
Visti il parere di regolarità tecnica e quello contabile resi dai rispettivi competenti dirigenti;
Ritenuto di dover provvedere in merito;
Ad unanimità di voti espressi nella forma di legge,

DELIBERA

Approvare/~~non approvare~~/~~rinvia~~re sia nella parte narrativa che in quella propositiva, la superiore proposta di deliberazione

LA GIUNTA COMUNALE

Successivamente:

Attesa la necessità e l'urgenza di provvedere in merito;

All'unanimità

DELIBERA

di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91 e s.m.i.



CITTA' DI VITTORIA

Dotazione Organica triennio 2022-2024 anno 2022

delibera n. 31/2022 con
osservazioni COSFEL

Profilo	Dotazione Organica Rideliminata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time		N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time		Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifica posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pieno	part-time	T.pieno	part-time					
			n.	%	n.	%					
Dirigente Polizia Municipale	1	1					1				art 110, c,1d.Lgs 276/01 dirigente Polizia Municipale
Dirigente Amm.vo/Contabile	6	6	3				3				1 dir. Contabile in aspettativa con conservazione del posto; 2 posti a concorso a tempo indeterminato per l'anno 2023.
Dirigente Avvocatura	1	1	1								art 110, c,1d.Lgs 276/01 dirigente amministrativo
Dirigente Tecnico	1	1					1				N. 1 posto art 110, c,1d.Lgs 276/01 dirigente tecnico
	9	9	4		0		5	0		0	

CATEGORIA D3

Profilo Professionale	Dotazione Organica Rideliminata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time		N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time		Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifica posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pieno	part-time	T.pieno	part-time					
			n.	%	n.	%					
Funzionario per i beni e attività culturali	1	1	1				0				ad Esaurimento
Funzionario dei servizi socio assistenziale	1	1	1				0				ad Esaurimento
Funzionario amm.vo	1	1	1				0				ad Esaurimento
Funzionario dei servizi tecnici	4	4	4				0				ad Esaurimento
Geologo	1	1	1				0				ad Esaurimento
	8	8	8				0	0		0	

CATEGORIA D

Profilo Professionale	Dotazione Organica Ridelimitata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time		N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time		Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifici posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pieno	part-time	T.pieno	part-time					
			n.	%	n.	%					
Istruttore Direttivo Avvocato	2	3	2				0				
Istruttore direttivo amministrativo	10	11,5	8		2		3	4,5	n. 3 pensionati in corso dell'anno + 1,5 posti soppressi rispetto alla dotazione organica precedente(vigente)	2	- N.1 unità del piano di azione e coesione. - (Soppressi: N. 1 Art 90 a tempo pieno determinato e N. 1 art 90 a tempo parziale determinato.) N.2 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso di cui uno da destinare al Servizio mercati quale Direttore.
Istruttore direttivo per i servizi ambientali e chimici	0	1	0					1			
Istruttore direttivo dei servizi contabili	5	6	4				1	1			N.1 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso
Istruttore direttivo dei servizi informatici	1	1	0				1				altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso
Istruttore direttivo dei servizi tecnici	5	4	4				1			1	N.1 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso
Istruttore direttivo ufficiale di P.M.	3	3	3								
Istruttore direttivo dei servizi socio assistenziali	7	4	3				4				N.4 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso
	33	33,5	24		2	0	10	6,5		6	

CATEGORIA C

Profilo Professionale	Dotazione Organica Ridelimitata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time		N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time		Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifici posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pieno	part-time	T.pieno	part-time					
			n.	%	n.	%					
Assistente asilo nido	1	1	1								
Istruttore per beni, attività culturali e servizi turistici	6	6	6								
Istruttore attività sportive	3	3	3								
Istruttore amministrativo	70	74	71					4	n. 1 pensionato in corso dell'anno + 3 posti soppressi rispetto alla dotazione organica precedente(vigente)		(Soppressi: N. 6 art 90 a part time al 50%)
Istruttore dei servizi contabili	15	18	12				4	3	n. 1 pensionato in corso dell'anno +2 posti soppressi rispetto alla dotazione organica precedente(- N. 2 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso più n. 2 per progressione verticale.
Istruttore dei servizi tecnici	22	25	24					3	corso dell'anno +1 posto soppresso rispetto alla dotazione organica precedente(vigente)		(Soppresso: n. 1 posto art. 90 a tempo pieno)
Perito elettrotecnico	2	2	2								
Agente di Polizia Municipale	41	44	43		1		1	3	n. 3 pensionati in corso dell'anno		6 Agenti di P.M. per mesi 2 per l'anno 2022
Capo Servizio	1	1	1								Posto occupato da personale in comando in uscita
	161	174	163		1	0	5	13		0	

CATEGORIA B3

Profilo Professionale	Dotazione Organica Ridentificata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time				N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time				Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifici posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pieno		part-time		T.pieno		part-time						
			n.	%	n.	%	n.	%	n.	%					
Collaboratore dei servizi tecnici	3	4	4								1	n. 1 pensionato in corso dell'anno			
Autista trasporto pubblico	11	10	10							1			1	N.1 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso	
Collaboratore prof.le sistemi informativi	7	8	8								1	n. 1 pensionato in corso dell'anno			
Collaboratore dei servizi amm.vi	13	15	15								2	n. 2 pensionati in corso dell'anno			
Collaboratore prof.le accertatore	1	1	1												
	35	38	38							1	4		1		

CATEGORIA B1

Profilo Professionale	Dotazione Organica Ridentificata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time				N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time				Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifici posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pieno		part-time		T.pieno		part-time						
			n.	%	n.	%	n.	%	n.	%					
Centralinista	1	1	0							1				Assunzione tramite richiesta al Centro Provinciale per l'impiego di Ragusadi un operatore di cat. B centralinista.	
Esecutore dei servizi Amministrativi	57	60	52	3	1 all'83,33% + 2 al 50%					4	3	n. 2 pensionati in corso dell'anno +1 posto soppresso rispetto alla dotazione organica precedente(vigente)		(Soppresi: N. 2 posti art. 90 a part time al 50%) - N.2 Utilizzo graduatoria di altri Enti/ mobilità volontaria/Bando di concorso e n. 2 per progressione verticale	
Messo notificatore	2	2	2												
Operaio spec.to	8	7	3			2				3			1	Assunzione a tempo determinato di operai specializzati	
Operaio spec.to impianti idraulici-fognari e di depurazione	8	13	10								5	n. 2 pensionati in corso dell'anno +3 posti soppressi rispetto alla dotazione organica precedente(
Operaio spec.to addetto alla manutenzione	3	7	3								4	4 posti soppressi rispetto alla dotazione organica precedente(vigente)			
Autista	1	1	1	3		2		0		8	12		1		
	80	91	71	3		2		0		8	12		1		

CATEGORIA A

Profilo Professionale	Dotazione Organica Rideterminata	Dotazione organica vigente	N.posti occ. Personale a tempo Indeterminato pieno/part-time				N.posti occ. Personale a tempo determinato pieno/part-time				Posti Vacanti	Posti Soppresi nel corso dell'anno 2022	specifica posti soppressi	Posti aggiunti alla dotazione	Note
			T.pleno		part-time		T.pleno		part-time						
			n.	%	n.	%	n.	%	n.	%					
Operatore Autista /Nucleo Posta	1	1	1												
Operaio dei servizi manutentivi	9	10	5							5	1	n. 1 pensionato in corso dell'anno			Assunzione a tempo determinato: 2 op. generici, 2 op. segnaletica stradale, 1 op. Tinteggiatore.
Operatore dei servizi comunali	36	40	38	1	69,444						4	n. 3 pensionati in corso dell'anno +1 posto soppresso rispetto alla dotazione organica precedente(vigente)			
	46	51	44	1		0		0		5	5				

TOTALE COMPLESSIVO Dotazione Organica Rideterminata.	372
TOTALE COMPLESSIVO Dotazione Organica vigente	404,5
TOTALE POSTI OCCUPATI a tempo Indeterminato Pleno	352
TOTALE POSTI OCCUPATI a tempo Indeterminato Part-time	4
TOTALE POSTI OCCUPATI a tempo Determinato	5
TOTALE POSTI SOPPRESSI	32,5
TOTALE POSTI VACANTI	34

372

IL DIRIGENTE DEL SERVIZIO RISORSE UMANE

Dott. Giorgio La Malfa

Del che si è redatto il presente verbale che letto e approvato viene sottoscritto.

IL SINDACO

F.to On. Prof. Francesco Aiello

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Dott. Filippo Foresti

IL SEGRETARIO GENERALE

F.to Dott.ssa Anna Maria Carugno

CERTIFICAZIONE DI PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è pubblicata all'Albo Pretorio dal 10.06.2022

al 24.06.2022

registrata al n.

Reg. pubblicazioni



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE N°

Ai sensi e per gli effetti della L.R. n.44/91 art.11 e ss.mm.ii.

SI CERTIFICA

Che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio dal 10.06.2022

al 24.06.2022

che sono/non sono pervenuti reclami.

Dalla Residenza Municipale, li



IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO

Il sottoscritto Segretario Generale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

Che la deliberazione è divenuta esecutiva in data 7 Per: 7 GIU. 2022

- Ai sensi dell'art. 12 comma 1 della L.R. N°44/91 ss.mm.ii.;
- Dichiarazione di immediata eseguibilità ai sensi dell'art. 12 della L.R. N° 44/91 e ss.mm.ii.
- Vittoria, li 7 GIU. 2022

IL SEGRETARIO GENERALE

F.TO Dott.ssa Anna Maria Carugno



COMUNE DI VITTORIA

Provincia di Ragusa

COLLEGIO DEI REVISORI

PARERE del 25 Maggio 2022

OGGETTO: parere alla proposta di modifica al piano triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024.

L'Organo di Revisione, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 23 del 29 aprile 2021,

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, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- 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 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 gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *“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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 ...”*;
- 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 i Dirigenti dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni allegate alla deliberazione di Giunta Comunale n. 38 del 9 dicembre 2021, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 57 del 16/12/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024 in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006 mentre non è stato ancora adottato il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2022/2024;

Vista la richiesta di parere sulla proposta di modifica al Piano Triennale dei fabbisogni del personale 2022/2024;

Richiamata la corrispondenza intercorsa con questo Collegio con la direzione dell'area avvocatura avv. Angela Bruno e con la direzione risorse umane, dott. Giorgio La Malfa;

Per tutto quanto sopra espresso, a seguito dell'istruttoria svolta

il Collegio dei Revisori, nel ribadire che, ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. n. 448/2001, il proprio parere si limita ad accertare 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 non estende alla regolarità tecnica e di legittimità dell'atto, esprime parere favorevole alla proposta in esame.

In ultimo, ma non per importanza, rilevata la complessità giuridica dell'argomento, onera il dirigente dell'Area Risorse Umane alla verifica della normativa in materia di assunzioni nella PA (ad esempio dell'art. 7 della L. n 150/2000, dell'art. 90 del TUEL, ecc. nel caso in esame) prima di procedere con gli atti susseguenti, avendo cura di motivarli adeguatamente e tenendo presente che, all'occorrenza, potrà richiedere la collaborazione giuridico-amministrativa del Segretario Generale dell'Ente.

L'Organo di revisione

Dott. VIGNIGNI SALVATORE

Dott. CIMINO GIUSEPPE

Dott. GIUFFRIDA TITO ANTONIO