



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
Città Metropolitana di Messina

Registro

N. 246

13-10-2023

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

Oggetto:

**Approvazione del Piano Integrato di Attività e
Organizzazione 2023-2025 .**

L'anno duemilaventitrè il giorno *tredecim* del mese di Ottobre
Con inizio alle ore *14:30*, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta
Comunale convocata nelle forme di legge .

Presiede l'adunanza il Sig.ra MARCHELLO Carmelita

nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti

Ed assenti i seguenti sigg.

		Presenti	Assenti
MARCHELLO Carmelita	Sindaco	X	
FIORE Salvatore Vittorio	Vice-Sindaco		X
INTERDONATO Armando	Assessore	X	
PANTANO Salvatore	Assessore	X	<i>14 VIDEOCOONFERENZA</i>
DI BELLA Gianluca Antonino	Assessore	X	

Fra gli assenti giustificati (art. 173 dell'Ord. EE.LL.) i sigg:

Con la partecipazione del Segretario Comunale dott. Carmelo PINO

Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione

Ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato e di cui all'infra riportata proposta

OGGETTO: Approvazione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 .

VISTO il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che “Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”;

CONSIDERATO che il settimo comma del richiamato art. 6, stabilisce che “In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”;

TENUTO CONTO di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per i comuni con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165; 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165; 3) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150; 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;

5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;

6) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b);

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento per la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

RILEVATO che:

- con deliberazione del 29/12/2022 n.70, il Consiglio Comunale ha approvato il Documento Unico di Programmazione per il triennio 2023-2025;

- con deliberazione del 29/12/2022 n.71, il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio di previsione per il triennio 2023-2025;

TENUTO CONTO che il D.M. n.132/2022, stabilisce:

- all’art. 7, c. 1, del che “Ai sensi dell’articolo 6, commi 1 e 4, del decreto-legge 9 giugno 2021, n.80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio, secondo lo schema di Piano tipo cui all’articolo 1,

comma 3, del presente decreto, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro la predetta data. Il Piano è predisposto esclusivamente in formato digitale ed è pubblicato sul sito istituzionale del Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei Ministri e sul sito istituzionale di ciascuna amministrazione”;

- all’art. 8, comma 2, che “In ogni caso di differimento del termine previsto a legislazione vigente per l’approvazione dei bilanci di previsione, il termine di cui all’articolo 7, comma 1 del presente decreto, è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci”;

VISTO che il termine per l’approvazione del Bilancio di previsione 2023-2025 è stato differito al 15 settembre 2023;

CONSIDERATO che il Comune di San Piero Patti, alla data del 31/12/2022 ha meno di 50 dipendenti, computati secondo il metodo di calcolo utilizzato per compilare la tabella 12 del Conto Annuale, per cui nella redazione del PIAO 2023-2025 è stato tenuto conto delle disposizioni di semplificazione di cui all’art. 6 del citato D.M. 132/2022, concernente la definizione semplificata del contenuto dello stesso Piano;

TENUTO CONTO di quanto stabilito da:

- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, recante “Norme generali sull’ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche” e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, recante “Attuazione della legge 4 marzo 2009, n. 15, in materia di ottimizzazione della produttività del lavoro pubblico e di efficienza e trasparenza delle pubbliche amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 7 agosto 2015 n. 124, recante “Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche”, ed in particolare l’articolo 14, e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 6 novembre 2012 n. 190, recante “Disposizioni per la prevenzione e la repressione della corruzione e dell’illegalità nella pubblica amministrazione” e successive modifiche e integrazioni;

- il D.Lgs. 14 marzo 2013, n. 33, recante “Riordino della disciplina riguardante gli obblighi di pubblicità, trasparenza e diffusione di informazioni da parte delle pubbliche Amministrazioni” e successive modifiche e integrazioni;

- la legge 22 maggio 2017, n. 81, recante “Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l’articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato”, ed in particolare il capo II, e successive modifiche e integrazioni e le Linee guida del 30 novembre 2021 del Dipartimento della Funzione pubblica in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

- la deliberazione 17 gennaio 2023 n. 7, con la quale l’Autorità Nazionale Anticorruzione ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022 e ha introdotto diverse misure di semplificazione per gli enti con meno di 50 dipendenti sia per la fase di programmazione delle misure sia per il monitoraggio

DATO ATTO

- Che con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 31/05/2023 è stata approvata la conferma per l’anno 2023 della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza contenuta nel PTPCT 2022/2024 approvato con delibera G.C. n.101 del 27.04. stante l’assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come previsto dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022;

- Che con deliberazione G.C. n.308 del 5/12/2022 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale, quale allegato al DUP 2023/2025 approvato con delibera C.C. n.70 del 29.12.2022 e che risulta allegato all’approvando PIAO;

VISTO il parere favorevole rilasciato dall’Organo di revisione sulla programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025;

CONSIDERATO che la proposta di Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 è stata predisposta nel rispetto del quadro normativo di riferimento di cui sopra e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento applicabili, tenuto conto di quanto stabilito per gli enti della dimensioni organizzativa analoghe a quelle del Comune di San Piero Patti , ed avuta ragione degli elementi specifici che lo caratterizzano da un punto di vista organizzativo nonché della cura degli interessi e della promozione dello sviluppo della comunità dallo stesso amministrata;

VISTI:

- il D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267, recante il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali;
- l'ordinamento degli EE.LL vigente in Sicilia
- lo Statuto comunale;
- il Regolamento per l'ordinamento degli Uffici e Servizi;

PROPONE

- 1) di approvare il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come da allegato alla presente deliberazione (unitamente agli allegati ivi richiamati), che ne costituisce parte integrante e sostanziale;
- 2) di dare mandato al Responsabile dell'Area Amministrativa congiuntamente al Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza, per quanto di competenza, di provvedere alla pubblicazione della presente deliberazione unitamente all'allegato Piano Integrato di Attività e Organizzazione, all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;
- 3) di trasmettere il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 come approvato, al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022;
- 4) di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134, c. 4. Tuel, dopo aver effettuato separata ed unanime votazione, stante l'imminente scadenza per l'approvazione del PIAO.

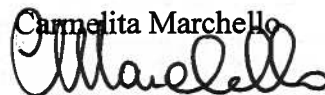
Il Responsabile dell'Area amministrativa

Dott. Carmelo PINO



Il Sindaco

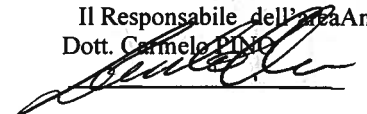
Carmelita Marchello



In ordine all'acclusa proposta di deliberazione , ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 , recepito dell'art. 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modifiche vengono espressi i relativi pareri come espresso:
IL RESPONSABILE del servizio interessato – per quanto concerne la **REGOLARITÀ TECNICA** – esprime parere :
FAVOREVOLE

Data 13-10-2023

Il Responsabile dell'area Amministrativa
Dott. Carmelo PINO



In ordine all'acclusa proposta di deliberazione, e in ordine ai vincoli contenuti nell'art. 9 del D.L. 78/2009, convertito nella legge 3 agosto 2009 n. 102, nonché dalla circolare del Ministero dell'Economia e Finanza 6 Aprile 2011, n. 11, il RESPONSABILE del servizio interessato Dichiaro: che in relazione all'impegno di spesa di € _____ è stato preventivamente accertato che il programma dei conseguenti pagamenti è compatibile sia con gli stanziamenti di bilancio, sia con le regole di finanza pubblica e, conseguentemente, con il rispetto di quanto previsto dal patto di stabilità interno, nonché con gli indirizzi posti da questa amministrazione

Data

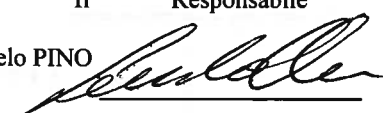
Il Responsabile

IL RESPONSABILE di ragioneria – per quanto concerne **LA REGOLARITÀ CONTABILE** – esprime parere:
FAVOREVOLE

Data 13-10-2023
ragioneria

Il Responsabile dell'area

Dott. Carmelo PINO



Inoltre , il responsabile del servizio finanziario , a norma dell'art. 55 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dell'art.1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modificazioni , nonché l'art. 153 , comma 5 D.Lgs 267/2000

ATTESTA

Che la complessiva spesa di E trova copertura finanziaria alla MISSIONE
PROGRAMMA.....TITOLO.....
CAPITOLOdel bilancio 2023 (Imp. Provv. n. _____)

Data

Il responsabile dell' Area Ragioneria
Dott. Carmelo PINO



LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione ;
CONSIDERATO che

VISTA la Legge 08-06-1990 , n. 142 così come recepita con Legge Regionale 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la Circolare n. 02 dell'11-04-1992 dell'Assessorato Regionale degli Enti Locali ;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dall'art. 1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia ;

con voti unanimi , resi nelle forme di legge.

DELIBERA

di approvare l'acclusa proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo

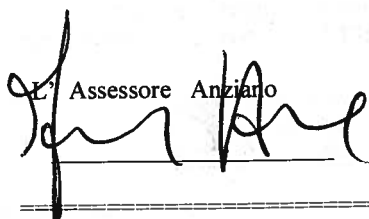
LA GIUNTA MUNICIPALE

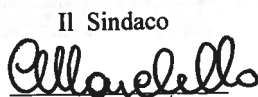
Stante l'urgenza ,con separata votazione e con voti favorevoli unanimi,

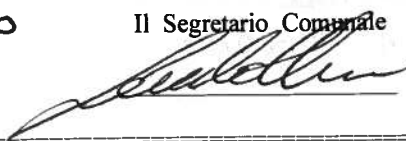
DELIBERA

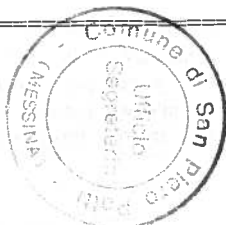
Di dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma

L'Assessore Anziano


Il Sindaco


Il Segretario Comunale




Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on- line

Il 15-10-2023

E fino al

L'Addetto
DI Dio Giovanni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica , su conforme attestazione dell'Addetto , che la presente deliberazione :
E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on- line il giorno 15-10-2023

e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi
E' rimasta affissa all'Albo Pretorio on- line per 15 gg. consecutivi

Dal _____ al _____

Li _____

Il Segretario Comunale
Dott. Carmelo PINO

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio on- line Comunale 15-10-2023

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 13-10-2023

- Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione art. 12 comma 1 L.R. 44/91;
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91; .

Dalla Residenza Municipale ,li



Il Segretario Comunale
Dott. Carmelo PINO





Comune di San Piero Patti

Città Metropolitana di Messina

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE

2023-2025

(art.6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113)

Allegato A) alla deliberazione della G.C. n. _____ del _____

INDICE GENERALE

PREMESSA

RIFERIMENTI NORMATIVI

SEZIONE 1 – SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

SEZIONE 2 – VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

SEZIONE 3 – ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

3.1.1 MODELLO ORGANIZZATIVO

3.1.2 ORGANIGRAMMA

3.1.3 LIVELLI DI RESPONSABILITÀ ORGANIZZATIVA

3.1.4 AMPIEZZA MEDIA DELLE UNITÀ ORGANIZZATIVE

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

3.3.1 PIANO DI FORMAZIONE

SEZIONE 4 – MONITORAGGIO

PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatoria delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori, si tratta quindi di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6 commi da 1 a 4 del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano triennale dei fabbisogni del personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente, è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO a regime entro il 31 gennaio di ogni anno o in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Ai sensi dell'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022 concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le Amministrazioni tenute all'adozione del PIAO con meno di 50 dipendenti, procedono alle attività di cui all'articolo 3, comma 1, lettera c), n. 3), per la mappatura dei processi, limitandosi all'aggiornamento di quella esistente all'entrata in vigore del decreto considerando, ai sensi dell'articolo 1, comma 16, della legge n. 190 del 2012, quali aree a rischio corruttivo, quelle relative a:

- autorizzazione/concessione;
- contratti pubblici;
- concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi;
- concorsi e prove selettive;

- processi, individuati dal Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (RPCT) e dai responsabili degli uffici, ritenuti di maggiore rilievo per il raggiungimento degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico.

L'aggiornamento nel triennio di vigenza della sottosezione di programmazione "Rischi corruttivi e trasparenza" avviene in presenza di fatti corruttivi, modifiche organizzative rilevanti o ipotesi di disfunzioni amministrative significative intercorse ovvero di aggiornamenti o modifiche degli obiettivi di performance a protezione del valore pubblico. Scaduto il triennio di validità il Piano è modificato sulla base delle risultanze dei monitoraggi effettuati nel triennio.

Le amministrazioni con meno di 50 dipendenti sono tenute, altresì, alla predisposizione del Piano integrato di attività e organizzazione limitatamente all'articolo 4, comma 1, lettere a), b) e c), n. 2. Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è deliberato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2023 -2025, approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 70 del 29.12.2022 ed il bilancio di previsione finanziario 2023 -2025 approvato con deliberazione del Consiglio Comunale n. 71 del 29.12.2022. Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei fabbisogni di personale, il Piano delle azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano organizzativo del lavoro agile e il Piano di azioni positive.

SEZIONE 1: SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

COMUNE DI SAN PIERO PATTI: PIAZZA A. DE GASPERI, 1

Codice Fiscale e partita iva: C.F. 86000390830 P.IVA 00756380838

SINDACO: CARMELITA MARCHELLO

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: 35

Numero abitanti al 31 dicembre anno precedente: 2582

Telefono: 0941661388

Sito Internet: www.comune.sanpieropatti.me.it

e-mail: urp@comune.sanpieropatti.me.it

Pec: protocollo@pec.comune.sanpieropatti.me.it

SEZIONE 2: VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

SOTTOSEZIONE 2.1. VALORE PUBBLICO

Il PIAO ha come scopo ultimo la generazione di *valore pubblico*, inteso come l'impatto positivo che le politiche e i progetti dell'ente hanno per il benessere complessivo di cittadini e imprese

Il “ Valore Pubblico” pertanto può essere definito come l’incremento del benessere reale (economico, sociale, ambientale, culturale etc.) che si viene a creare presso la collettività e che deriva dall’azione dei diversi soggetti pubblici, che perseguono questo traguardo mobilitando al meglio le proprie risorse tangibili (finanziarie, tecnologiche etc.) e intangibili (capacità organizzativa, rete di relazioni interne ed esterne, capacità di lettura del territorio e di produzione di risposte adeguate, sostenibilità ambientale delle scelte, capacità di riduzione dei rischi reputazionali dovuti a insufficiente trasparenza o a fenomeni corruttivi).

Ai sensi dell’art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022, la presente sezione non deve essere redatta dagli Enti con meno di 50 dipendenti.

Per l’individuazione degli obiettivi strategici di natura pluriennale, si rimanda al Documento Unico di Programmazione semplificato, adottato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 70 del 29.12. 2022 che qui si ritiene integralmente riportata

SOTTOSEZIONE 2.2. PERFORMANCE

Ai sensi dell’art. 3, comma 1, lettera b), del decreto 30 giugno 2022, n.132, questo ambito programmatico va predisposto secondo le logiche di *performance management*, di cui al Capo II del decreto legislativo n. 150/2009.

Esso è finalizzato, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia i cui esiti dovranno essere rendicontati nella relazione di cui all’articolo 10, comma 1, lettera b), del predetto decreto legislativo.

La deliberazione della CIVIT (oggi ANAC) n. 89/2010 definisce la performance, come “il contributo (risultato e modalità di raggiungimento del risultato) che un soggetto (organizzazione, unità organizzativa, gruppo di individui, singolo individuo) apporta attraverso la propria azione al raggiungimento delle finalità e degli obiettivi e, in ultima istanza, alla soddisfazione dei bisogni per i quali l’organizzazione è costituita”.

In termini più immediati, la performance è il risultato che si consegue svolgendo una determinata attività. Costituiscono elementi di definizione della performance il risultato, espresso ex ante come obiettivo ed ex post come esito, il soggetto cui tale risultato è riconducibile e l’attività che viene posta in essere dal soggetto per raggiungere il risultato.

Il Comune di San Piero Patti, avendo meno di 50 dipendenti, non sarebbe tenuto alla redazione di questa sezione. Tuttavia, come anticipato nelle premesse, si è scelto di compilarla egualmente, anche seguendo le indicazioni della Corte dei Conti.

Gli obiettivi, individuati nel Piano delle Performance 2023 – 2025, concordati con i Responsabili di Area, sono stati definiti individuando il responsabile, le azioni e le relative tempistiche, gli indicatori di misurazione di efficacia e di efficienza e i target i cui esiti saranno rendicontati.

Per gli obiettivi di performance assegnati alle Aree dell’Ente si rinvia all’allegato 1) del piano .

SOTTOSEZIONE 2.3. RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

Il 17 gennaio 2023, ANAC ha approvato il Piano Nazionale Anticorruzione 2022, si tratta di un documento molto complesso che prende in considerazione le recenti modifiche normative e regolamentari relative al PIAO.

L’art 6 del decreto legge n. 80 del 9 giugno 2021, ha introdotto il Piano integrato di attività e organizzazione quale documento unico di programmazione e governance che dal 30 giugno 2022 assorbe molti dei Piani che finora le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente tra i quali: anticorruzione e trasparenza.

Il mutato quadro normativo comporta, pertanto, che, diversamente rispetto al passato, occorre programmare le strategie di prevenzione della corruzione non più nel PTPCT (soppresso insieme ad altri strumenti di programmazione e pianificazione in ottemperanza al DPR n. 81 del 30 giugno 2022, "Regolamento recante l'individuazione e l'abrogazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano Integrato di Attività ed Organizzazione) ma in una specifica sotto sezione del PIAO.

Con il PNA 2022 l'Autorità ha già introdotto diverse misure di semplificazione per alcune tipologie di enti. Le semplificazioni già previste riguardano i comuni con popolazione inferiore a 5.000 e 15.000 abitanti, le unioni di comuni, i comuni che stipulano fra loro convenzioni per svolgere in modo associato determinate funzioni e servizi, gli ordini professionali.

Le stesse sono rivolte ora a tutte le amministrazioni ed enti con meno di 50 dipendenti. Le semplificazioni elaborate si riferiscono sia alla fase di programmazione delle misure, sia al monitoraggio. Laddove le semplificazioni già introdotte dall'Autorità siano di maggiore intensità, queste rimangono naturalmente valide per le categorie di enti a cui si riferiscono. In particolare il paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 prevede quanto segue:

"Le amministrazioni e gli enti con meno di 50 dipendenti possono, dopo la prima adozione, confermare per le successive due annualità, lo strumento programmatico in vigore con apposito atto dell'organo di indirizzo.

Ciò può avvenire solo se nell'anno precedente non si siano verificate evenienze che richiedono una revisione della programmazione e che sono indicate nella tabella 6.

Soltanto le amministrazioni e gli enti tenuti ad elaborare la sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO devono considerare, come ulteriore motivo per una nuova adozione, la modifica strutturale delle altre sezioni del PIAO. In tal caso, nella logica di integrazione che caratterizza il PIAO, è necessaria una revisione anche della sezione anticorruzione e trasparenza per allineare le misure alle modifiche apportate alle altre sezioni.

Il verificarsi di questi eventi richiede una nuova valutazione della gestione del rischio che tenga in debito conto il fattore che altera l'appropriatezza della programmazione già effettuata. Alla luce di tale verifica l'ente provvede ad una nuova adozione dello strumento programmatico.

Nell'atto di conferma o di nuova adozione occorre dare conto, rispettivamente, che non siano intervenuti i fattori indicati sopra, ovvero che siano intervenuti e su che cosa si è inciso in modo particolare nel nuovo atto di programmazione."

Il Comune di San Piero Patti al 31.12.2022 presenta una soglia dimensionale inferiore ai 50 dipendenti indicata dall'ANAC e precisamente n. 35 dipendenti.

Si attesta l'assenza di fatti corruttivi, disfunzioni amministrative, significative modifiche organizzative, nonché modifiche agli obiettivi strategici, come stabilito dal paragrafo 10.1.2 del PNA 2022 e si conferma la conferma della programmazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza (contenuta nel PTPCT 2022/2024 approvato con delibera G.C. n.101 del 27.04) approvata con deliberazione di Giunta Comunale n. 116 del 31/05/2023.

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTEZIONE 3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA

In questa sezione vengono fornite le indicazioni sulla struttura organizzativa, sull'organizzazione del lavoro agile e sulle strategie di programmazione del fabbisogno.

3.1.1 Modello Organizzativo

L'Ente è organizzato secondo quanto previsto dal Regolamento sull'Ordinamento generale degli Uffici e dei Servizi, approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.389 del 02.12.2004 e ss.mm.ii, da cui si evince che:

La struttura organizzativa si articola in Aree Funzionali. Ciascuna area comprende uno o più servizi e uffici. L'Area è la struttura organizzativa di massima dimensione dell'Ente deputata alle analisi dei bisogni per settori omogenei, alla programmazione, alla realizzazione degli interventi di competenza, al controllo, in itinere delle operazioni e alla verifica finale dei risultati. All'Area compete il coordinamento della programmazione e delle attività espletate dagli uffici sottostanti, l'utilizzo delle risorse umane, finanziarie e strumentali e la verifica dei risultati raggiunti, ha una propria dotazione organica di personale definita per categorie. L'attuale organizzazione comprende le seguenti aree:

I Area Amministrativa

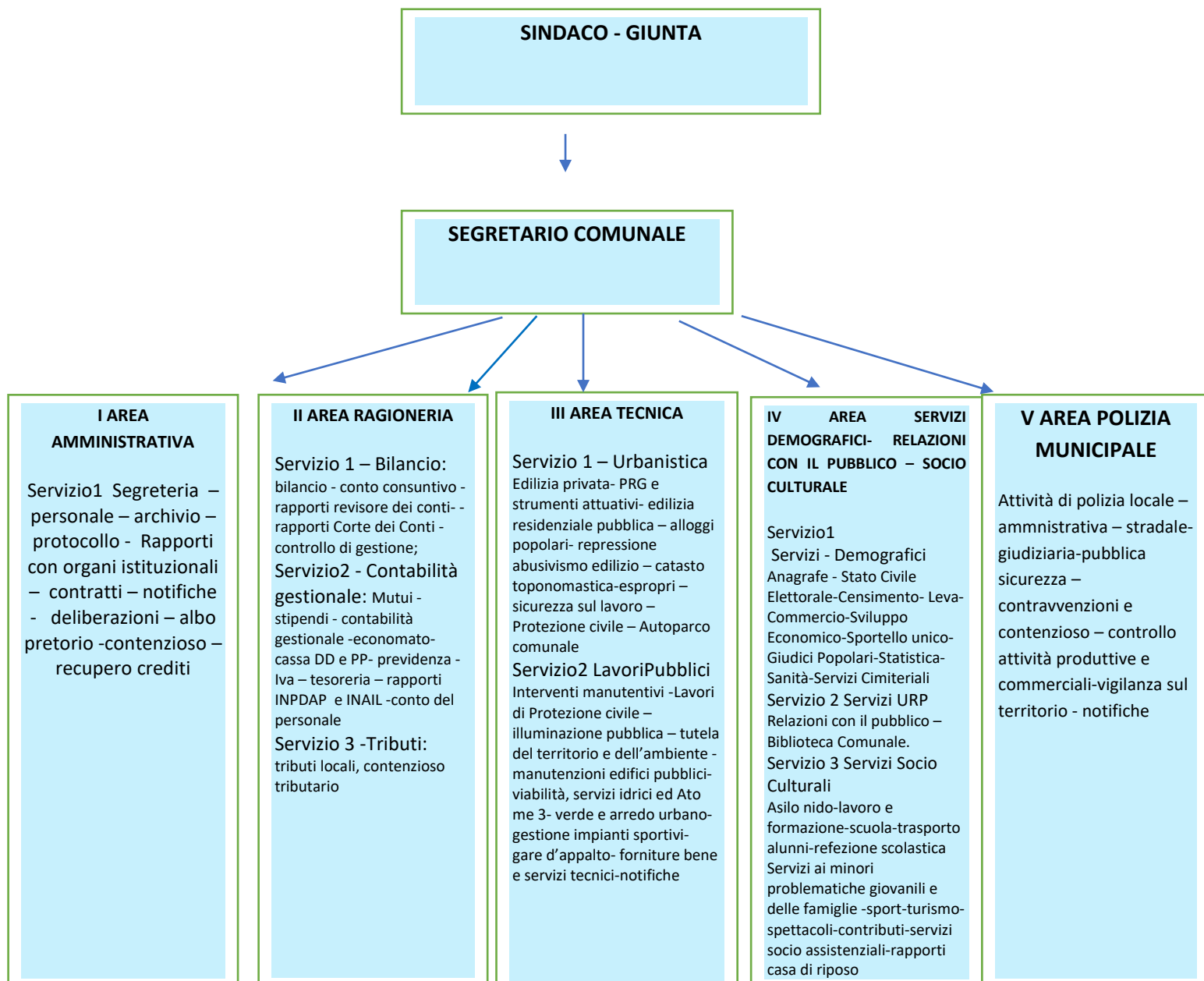
II Area Ragioneria

III Area Tecnica

IV Area Servizi Demografici – Relazioni con il Pubblico – Socio Culturale

V Area Polizia Municipale

3.1.2 Organigramma



3.1.3 Livelli di responsabilità Organizzativa

I ruoli di responsabilità, all'interno del Comune di San Piero Patti, sono stati definiti nel rispetto delle peculiarità previste dalla normativa e dalla contrattazione collettiva nazionale ed integrativa.

Attualmente sono presenti in servizio dipendenti con incarico di EQ che si collocano come organi amministrativi di responsabilità diretta di prodotto e di risultato e sono attribuite sia al personale di ruolo con contratto a tempo indeterminato appartenente all'area dei Funzionari sia temporaneamente al Segretario Comunale come segue:

I Area Amministrativa – *Responsabile Segretario Comunale Dottor Carmelo Pino*

II Area Ragioneria - *Responsabile Segretario Comunale Dottor Carmelo Pino*

III Area Tecnica - *Responsabile Ing. Celeste Coppola*

IV Area Servizi Demografici – Relazioni con il Pubblico – Socio Culturale - *Responsabile Segretario Comunale Dottor Carmelo Pino*

V Area Polizia Municipale - *Responsabile Ing. Celeste Coppola*

3.1.4 Ampiezza media delle Unità Organizzative: 7

SOTTOSEZIONE 3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Nell'ambito dell'organizzazione del lavoro, rientra l'adozione di modalità alternative di svolgimento della prestazione lavorativa, quale il lavoro agile caratterizzato dall'assenza di vincoli orari o spaziali e da un'organizzazione per fasi, cicli e obiettivi di lavoro, stabilita mediante accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro; una modalità che aiuta il lavoratore a conciliare i tempi di vita e lavoro e, al contempo, favorire la crescita della sua produttività.

Il lavoro agile è stato introdotto nell'ordinamento italiano dalla [Legge n. 81/2017](#), che focalizza l'attenzione sulla flessibilità organizzativa dell'Ente, sull'accordo con il datore di lavoro e sull'utilizzo di adeguati strumenti informatici in grado di consentire il lavoro da remoto.

Per lavoro agile si intende quindi una modalità flessibile di esecuzione della prestazione di lavoro subordinato senza precisi vincoli di orario e luogo di lavoro, eseguita presso il proprio domicilio o altro luogo ritenuto idoneo collocato al di fuori della propria sede abituale di lavoro, dove la prestazione sia tecnicamente possibile, con il supporto di tecnologie dell'informazione e della comunicazione, che consentano il collegamento con l'Amministrazione, nel rispetto delle norme in materia di sicurezza e trattamento dei dati personali.

Ove necessario per la tipologia di attività svolta dal lavoratore e/o per assicurare la protezione dei dati trattati, il lavoratore concorda con l'amministrazione i luoghi ove è possibile svolgere l'attività. In ogni caso nella scelta dei luoghi di svolgimento della prestazione lavorativa a distanza il dipendente è tenuto ad accertare la presenza delle condizioni che garantiscono la sussistenza delle condizioni minime di tutela della

salute e sicurezza del lavoratore nonché la piena operatività della dotazione informatica e ad adottare tutte le precauzioni e le misure necessarie e idonee a garantire la più assoluta riservatezza sui dati e sulle informazioni in possesso dell'ente che vengono trattate dal lavoratore stesso.

In coerenza con la normativa vigente e con la definizione degli istituti del lavoro agile stabiliti dalla Contrattazione collettiva nazionale, in questa sottosezione devono essere indicate le strategie e gli obiettivi di sviluppo di modelli di organizzazione del lavoro, anche da remoto.

Durante la fase di emergenza sanitaria c.d. Covid 19, il Comune di San Piero Patti in linea con gli indirizzi forniti dagli Organi di governo nazionali e territoriali per la gestione dell'emergenza, ha attivato il lavoro agile, al fine di consentire al contempo un adeguato mantenimento dell'erogazione dei servizi al cittadino e tutelare la salute del personale. Con delibera G.C. n.27 dell'11.02.2021 è stato approvato il POLA 2021/2023 quale allegato al piano della performance 2021-2023.

Nelle more del confronto con le parti sindacali sulla regolamentazione definitiva del lavoro agile, previsto dal contratto collettivo nazionale di lavoro relativo al triennio 2019-2021, siglato in data 16.11.2022, che disciplina a regime per l'anno 2023, l'istituto per gli aspetti non riservati alla fonte unilaterale, così come indicato nelle premesse delle "Linee guida in materia di lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche", adottate dal Dipartimento della Funzione Pubblica il 30 novembre 2021 e per le quali è stata raggiunta l'intesa in Conferenza Unificata, ai sensi dell'articolo 9, comma 2, del decreto legislativo 28 agosto 1997, n. 281, in data 16 dicembre 2021, l'istituto del lavoro agile presso il Comune di San Piero Patti rimane regolato dalle norme di cui alla vigente legislazione e dal POLA approvato.

SOTTOSEZIONE 3.3 PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE

La programmazione delle risorse umane deve essere interpretata come lo strumento che, attraverso un'analisi quantitativa e qualitativa delle proprie esigenze di personale, definisce le tipologie di professioni e le competenze necessarie in correlazione ai risultati da raggiungere, in termini di prodotti e servizi in un'ottica di miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese.

In questa sotto sezione pertanto vengono presentate le linee guida relative alla programmazione del fabbisogno di personale per il periodo 2023-2025 premettendo che:

- l'art. 91, comma 1, del D. Lgs. 18/08/2000, n. 267, dispone che "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 di personale";
- l'articolo 39 della Legge n. 449/1997 stabilisce che le Pubbliche Amministrazioni, al fine di assicurare funzionalità e ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, in relazione alle disponibilità finanziarie e di bilancio, provvedono alla programmazione triennale del personale;
- l'art. 6, comma 3, del D. Lgs 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. 75/2017, in sede di definizione del piano triennale dei fabbisogni di personale (PTFP), prevede che ciascuna Amministrazione indichi la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'art. 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del D.L. n. 95/2012, convertito con modificazioni dalla Legge n.135/2012, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione e fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

- l'art. 6, comma 4, del predetto decreto legislativo, stabilisce che il documento di programmazione debba essere correlato alla dotazione organica dell'Ente e risulti coerente con gli strumenti di programmazione economica-finanziaria;
- l'art. 6-ter, comma 1 del medesimo decreto prevede che, con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le Amministrazioni Pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali;
- il decreto 8 maggio 2018 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art. 33, al comma 2, del D.L. 34/2019, convertito con la L. 58/2019 ha introdotto un nuovo modello di gestione delle assunzioni, non ponendo più il limite di spesa economico a carattere rigido, come era disposto dall'art. 1, comma 562, della Legge n. 296/2006, ma facendo riferimento al criterio della sostenibilità finanziaria, ovvero la capacità assunzionale degli Enti è definita sulla base di un valore soglia, definito come percentuale, differenziato per fascia demografica, sulla base di un parametro finanziario di flusso, a carattere variabile, quale la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati dall'Ente, calcolate al netto del "Fondo crediti di dubbia esigibilità";
- l'art. 5 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato sulla G.U. n. 108 del 27.04.2020 ha, poi definito le percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio.
- in particolare 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 espresso in percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.

Tale nuovo sistema ha prodotto come effetto, per i soli comuni cui si applica la novellata normativa in materia di assunzioni, che le mobilità incidono sui parametri del calcolo e, pertanto, non sono ritenute neutre ai fini della spesa.

Si richiama inoltre la Legge n. 56 del 19.06.2019 che all' articolo 3, comma 8, così come modificato dalla Legge n. 113 del 06.08.2021, dispone che: al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001;"

Per il dettaglio rispetto alla normativa in materia di dotazione organica, spesa di personale e piano dei fabbisogni, si rimanda al Piano Triennale del Fabbisogno di Personale (allegato 2) approvato con deliberazione G.C. n.308 del 5/12/2022, che ha ottenuto il parere favorevole del Revisore dei Conti acquisito l'1.12.2022 con prot. n.14160, quale allegato al DUP 2023/2025 approvato con delibera C.C. n.70 del 29.12.2022 che ha ottenuto il parere del Revisore dei conti acquisito in data 13.12.2022 prot.n.14608.

3.3.1 Piano di Formazione

La formazione dei dipendenti costituisce un pilastro di qualsiasi strategia incentrata sulla crescita continua delle competenze: *reskilling* (nell'accezione di maturare nuove competenze più aderenti alle nuove sfide della Pubblica Amministrazione) e *upskilling* (nell'accezione di ampliare le proprie capacità, così da poter crescere e professionalizzare il proprio contributo), assumendo ancora più importanza nella PA, viste le sfide contemporanee che è chiamata ad affrontare. Intesa in questo senso, la valenza della formazione è duplice: rafforza le competenze individuali dei singoli, in linea con gli standard europei e internazionali, e potenzia strutturalmente la capacità amministrativa, con l'obiettivo di migliorare la qualità dei servizi a cittadini e imprese.

Nell'ambito delle iniziative formative vanno tenute distinte le attività formative proposte da soggetti esterni attraverso cataloghi rivolti alle pubbliche amministrazioni e quelle organizzate dall'amministrazione con le proprie risorse di personale e, quando necessario, avvalendosi di risorse esterne, anche nella forma dell'intervento formativo in sede.

I soggetti coinvolti nel processo di formazione sono:

- il Segretario Comunale;
- I responsabili di Posizione Organizzativa – Elevata Qualificazione, che sono coinvolti nei processi di formazione a più livelli: rilevazione dei fabbisogni formativi, individuazione dei singoli dipendenti da iscrivere ai corsi di formazione definizione della formazione specialistica per i dipendenti del settore di competenza;
- i dipendenti, che sono i destinatari della formazione.

Una parte rilevante delle attività formative è riservata alla partecipazione dei dipendenti ai corsi attivati dall'Associazione per la Sussidiarietà e la Modernizzazione degli Enti Locali,(ASMEL) cui il Comune di San Piero Patti aderisce. Tale associazione predispone un programma formativo gratuito dedicato agli Enti Locali, realizzato in collaborazione con la rete di esperti ASMEL, Università e Organismi di Certificazione / Accredia. Le caratteristiche del programma sono: l'accesso a tutti gli incontri per dipendenti e amministratori locali; l'uso di piattaforme eLearning per la fruizione dei corsi senza vincoli di spazio e di tempo; la facilità di adesione, nessun costo a carico dei soci. A integrazione dell'offerta formativa, Asmel organizza poi dei convegni periodici sui temi caldi della PA.

Un'altra parte dell'attività formativa è riservata al progetto "P.I.C.C.O.L.I." - Piani di intervento per le competenze, la capacità organizzativa e l'innovazione locale", iniziativa realizzata nell'ambito del PON Governance e capacità istituzionale 2014-2020, il progetto del Dipartimento della funzione pubblica, che affida ad Anci la competenza nazionale per la progettazione partecipata e l'affiancamento alle amministrazioni locali per supportare i piccoli Comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti nei processi di rafforzamento amministrativo. A tal fine Anci ha predisposto un set di interventi di formazione e affiancamento specialistico, organizzati in pacchetti tematici ed inseriti in uno specifico catalogo. Gli interventi prevedono: Tutorial, Webinar, Focus group tematici, Affiancamento specialistico consulenziale, Community di scambio e circolazione delle informazioni.

La formazione del personale, sarà rivolta principalmente all'anticorruzione, trasparenza e pubblicità, semplificazione e riduzione dei tempi e dei costi bilancio, contabilità e tributi, acquisti e appalti, progetti PNRR, gestione del personale, gestioni associate, sicurezza sul lavoro, codice di comportamento GDPR - Regolamento generale sulla protezione dei dati - CAD – Codice dell'Amministrazione Digitale, reclutamento personale, gestione dei fondi europei e PNRR.

Le tematiche presenti nel piano di formazione sono riportate a titolo non esaustivo e suscettibili di sostituzioni e/o inserimenti sulla base delle necessità che potrebbero emergere nel corso dell'anno.

SEZIONE 4 MONITORAGGIO

Sebbene l'art. 6 del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione n. 132/2022 preveda che gli Enti con meno di 50 dipendenti non sono tenuti alla redazione della presente sotto sezione, si provvede ad elaborare ed attuare la sezione "Monitoraggio", poiché funzionale alla chiusura del ciclo di pianificazione e programmazione e all'avvio del nuovo ciclo annuale, nonché necessaria per l'erogazione degli istituti premianti.

Sulla base delle indicazioni fornite dal DL n. 80/2021, convertito in Legge n. 113/2021 in merito alle procedure da adottare per la misurazione della performance dei Dirigenti/Responsabili e delle Strutture ad essi assegnate, il monitoraggio dello stato di avanzamento delle attività connesse al raggiungimento degli obiettivi assegnati a ciascuna struttura sarà effettuato secondo i seguenti passi.

1. I Responsabili effettueranno il monitoraggio di tutti gli obiettivi loro assegnati almeno una volta l'anno indicando:

- a. la percentuale di avanzamento dell'attività;
- b. la data di completamento dell'attività (solo se l'attività è conclusa);
- c. inserendo nelle note spiegazioni circa le modalità di completamento, evidenziando eventuali criticità superate o che hanno reso impossibile il completamento dell'obiettivo.

2. Il monitoraggio sarà esaminato dall'Organismo di valutazione.

Per il monitoraggio sull'attuazione delle misure della sezione 2.3. "Rischi corruttivi e trasparenza si rinvia a quanto ivi previsto, così come si rinvia all'apposita sezione per il monitoraggio relativo all'attuazione del Lavoro agile.



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025

sottosezione 2.2

Allegato 1)

PIANO degli OBIETTIVI

AREA 1 AMMINISTRATIVA

Responsabile: Dott. Carmelo Pino

Personale addetto: Franca Saltafosso, Fiore Mario, Di Dio Giovanni, Gulino Pasqualina;

Funzioni:

- Affari Generali e istituzionali;
- Servizio Segreteria-Contenzioso;
- Staff;
- Albo-Protocollo-Archivio-

Trasparenza: Adempimenti in materia di trasparenza amministrativa di cui al D. Lgs. N. 33/2013 e succ. mod. ed int.;

- Adempimenti in materia di anticorruzione alle dirette dipendenze del Segretario Comunale.

Obiettivi di performance organizzativa:

1. Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti richiesti all'area di responsabilità;
2. Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;
3. Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;
4. Attuazione delle misure previste dal PTPCT 2023-2025.

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Tutti i dipendenti
Stakeholder:	PA e Cittadini
Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Raggiungimento obiettivi organizzativi ordinari
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

Obiettivi di performance individuale:

1. Lavorazione tempestiva istanze di accesso documentale e accesso civico

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Fiore Mario, Di Dio Giovanni
Indicatore:	Lavorazione entro 30 gg. delle istanze
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Lavorazione del 100% delle istanze
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

2. Controllo e miglioramento del sito istituzionale e in particolare della sezione Amministrazione Trasparente e in generale degli obblighi di pubblicazione

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Di Dio Giovanni - Franca Saltafosso
Indicatore:	Incremento percentuale di rispetto degli obblighi di pubblicazione
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023

Risultato atteso:	miglioramento del sito istituzionale e in particolare della sezione Amministrazione Trasparente
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

3. Attuazione – monitoraggio del contenzioso in essere

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Franca Saltafosso
Indicatore:	Report rilevazione annuale al 31 dicembre 2023
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	monitoraggio del contenzioso
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

AREA 2 ECONOMICO-FINANZIARIA

Responsabile: Dott. Carmelo Pino

Personale addetto: Salpietro Annalisa, Schepisi Marinella, Narda Graziella, Loiacono Angela.

Funzioni:

- Gestione economico finanziaria e contabile – controlli e programmazione;
- Economato;
- Tributi;

Obiettivi di performance organizzativa:

1. Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti richiesti all'area di responsabilità;
2. Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità
3. Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;
4. Attuazione delle misure previste dal PTPCT 2023-2025.

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Tutti i dipendenti
Stakeholder:	PA e Cittadini
Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Raggiungimento obiettivi organizzativi ordinari
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

Obiettivi di performance individuale:

1. Lotta all'Evasione e accertamento dei tributi locali relativi agli anni pregressi

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Schepisi Marinella, Loiacono Angela
Indicatore:	Aumento % incasso tributi;

Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Incremento rispetto anno precedente
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

2. Verifica e allineamento delle posizioni debito/credito con l'Istituto Previdenziale dipendenti pubblici

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Narda Graziella
Indicatore:	Allineamento tra somme dovute e somme versate
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Realizzazione dell'allineamento
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

3. Miglioramento e monitoraggio sui tempi di pagamento ed aggiornamento della piattaforma di certificazione dei crediti.

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Salpietro Damiano Annalisa
Indicatore:	Incidenza % del miglioramento rispetto all'anno precedente;
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Miglioramento tempi di pagamento
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

AREA 3 – Area Tecnica

Responsabile: Ing. Celeste Coppola

Personale addetto: Gumina Antonino, Pantano Catena, Nava Eliana.

Funzioni:

- Pianificazione e gestione del territorio;
- Urbanistica ed edilizia;
- Ambiente e manutenzione;
- Patrimonio beni immobili.

Obiettivi di performance organizzativa:

1. Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti richiesti all'area di responsabilità/di appartenenza;
2. Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità/di appartenenza;
3. Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità/di appartenenza;
4. Attuazione delle misure previste dal PTPCT 2023-2025.

Responsabile:	Ing. Celeste Coppola
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Tutti i dipendenti
Stakeholder:	PA e Cittadini

Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Raggiungimento obiettivi organizzativi ordinari
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

Obiettivi di performance individuale:

1. Aggiornamento inventario beni immobili dell'Ente

Responsabile:	Ing. Celeste Coppula
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Gumina Antonino, Pantano Catena
Indicatore:	entro 90 giorni
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Aggiornamento dell'inventario
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

2. Tempestiva conclusione dei procedimenti di autorizzazione edilizie (SCIA – CILA – CONCESSIONI EDILIZIE)

Responsabile:	Ing. Celeste Coppula
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Gumina Antonino, Pantano Catena
Indicatore:	Rispetto del termine di legge.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	100% delle istanze pervenute
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

3. Predisposizione del nuovo regolamento diritti di segreteria

Responsabile:	Ing. Celeste Coppula
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Gumina Antonino Eliana Nava
Indicatore:	no
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Approvazione del nuovo regolamento
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

AREA 4 URP-Servizi Demografici Socio Culturale

Responsabile: Dott. Carmelo Pino

Personale addetto: Ardiri Maria, Camuti Graziella, Di Giuseppe Maria Grazia, Rizzo Isabella, Svezia Cinzia;

Funzioni:

- Culturale turistico;*
- Politiche sociali;*

- Demografici;
- Educativo;
- Suap.

Obiettivi di performance organizzativa:

1. Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti richiesti all'area di responsabilità;
2. Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;
3. Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità;
4. Attuazione delle misure previste dal PTPCT 2023-2025.

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Tutti i dipendenti
Stakeholder:	PA e Cittadini
Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Raggiungimento obiettivi organizzativi ordinari
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

Obiettivi di performance individuale:

1. Aggiornamento ANPR

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	<i>Rizzo Isabella, Svezia Cinzia;</i>
Indicatore:	la percentuale di aggiornamento dati
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Aggiornamento dati ANPR
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

2. Progetto di integrazione in attività lavorativa per soggetti a rischio marginalità

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	<i>Ardiri Maria;</i>
Indicatore:	tempi di realizzazione
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Realizzazione del progetto
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

3. Tempestiva conclusione dei procedimenti relativi alle istanze SUAP (accettazione, verifica documentazione, inoltro istanza alle autorità competenti)

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
---------------	--------------------

Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	<i>Fiore Mario;</i>
Indicatore:	rispetto dei termini di legge per concludere il procedimento
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Conclusione dei procedimenti
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

4 La via dei Tesori -Organizzazione eventi per la valorizzazione del patrimonio artistico

Responsabile:	Dott. Carmelo Pino
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	<i>Camuti Graziella ;</i>
Indicatore:	tempi di realizzazione
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Organizzazione eventi per la valorizzazione del patrimonio artistico
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

AREA 5 – Polizia Municipale

Responsabile: Ing. Celeste Coppula

Personale addetto: Ferraro Filippo, Truglio Carmelo.

Funzioni:

Sicurezza Stradale e la Mobilità Urbana:

Tutela del territorio e dell'ambiente

Obiettivi di performance organizzativa:

1. *Correttezza e puntualità in tutti gli adempimenti richiesti all'area di responsabilità/di appartenenza;*
2. *Piena funzionalità dei vari servizi rivolti ai cittadini, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità/di appartenenza;*
3. *Efficienza ed efficacia dell'azione amministrativa, da valutare in relazione alle attività ascrivibili all'area di responsabilità/di appartenenza;*
4. *Attuazione delle misure previste dal PTPCT 2023-2025.*

Responsabile:	Ing. Celeste Coppula
Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Tutti i dipendenti
Stakeholder:	PA e Cittadini
Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	Raggiungimento obiettivi organizzativi ordinari
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

Obiettivi di performance individuale:

Miglioramento del controllo sulle infrazioni al Codice della strada.

Responsabile:	Ing. Celeste Coppula
---------------	----------------------

Dipendenti incaricati di contribuire all'obiettivo	Ferraro Filippo, Truglio Carmelo.
Indicatore:	Aumento percentuale dei verbali elevati rispetto all'anno precedente.
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	31.12.2023
Risultato atteso:	. <i>Miglioramento del controllo sulle infrazioni al Codice della strada.</i>
Verificabilità dei dati	Attività riscontrabili nella relazione di competenza del Responsabile con verifica da parte del Nucleo di valutazione

IL SEGRETARIO COMUNALE

Obiettivi di performance individuale:

1. *Attuazione e Monitoraggio sull'efficace attuazione delle misure di prevenzione di cui al PTPCT 23-25.*

Responsabile dell'obiettivo	Dott. Carmelo Pino
Indicatore:	tempi di realizzazione
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	30.12.2023
Risultato atteso:	Realizzazione del monitoraggio
Verificabilità dei dati	Relazione di monitoraggio - Pubblicazione

2. *Aggiornamento, miglioramento e controllo della sezione amministrazione trasparente del Sito Comunale*

Responsabile dell'obiettivo	Dott. Carmelo Pino
Indicatore:	incremento % di rispetto degli obblighi di pubblicazione
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	30.12.2023
Risultato atteso:	Miglioramento del sito istituzionale
Verificabilità dei dati	

3. *Emanazione circolari su Ferie-Straordinario-Orari di Servizio e implementazione controllo presenze.*

Responsabile dell'obiettivo	Dott. Carmelo Pino
Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	30.12.2023
Risultato atteso:	
Verificabilità dei dati	

4. *Ottimizzazione dei Servizi- Adeguamento disciplina organizzativa-Wistleblower .*

Responsabile dell'obiettivo	Dott. Carmelo Pino
Indicatore:	No
Tempi di raggiungimento dell'obiettivo:	30.12.2023
Risultato atteso:	
Verificabilità dei dati	



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
Città Metropolitana di Messina

Registro

N. 308

05-12-2022

**ORIGINALE DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale anni 2023/2025. Piano assunzionale 2023 e rideterminazione dotazione organica.

L'anno duemilaventidue il giorno CINQUE del mese di DICEMBRE
Con inizio alle ore 17:54, nella sala delle adunanze della sede comunale, si è riunita la Giunta Comunale convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig.ra MARCHELLO Carmelita

nella qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti

Ed assenti i seguenti sigg.

		Presenti	Assenti
MARCHELLO Carmelita	Sindaco	X	
IORE Salvatore Vittorio	Vice-Sindaco	X	
INTERDONATO Armando	Assessore	X	
PANTANO Salvatore	Assessore	X	
DI BELLA Gianluca Antonino	Assessore	X	

Fra gli assenti giustificati (art. 173 dell'Ord. EE.LL.) i sigg:

Con la partecipazione del Segretario Comunale Signor. Dott. GIUSEPPINA MARIA CANNABERI
Il Presidente constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione
Ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato e di cui all'infra riportata proposta

AREA AMMINISTRATIVA

Prop. N. 301

del 23-11-2022

OGGETTO: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale anni 2023/2025. Piano assunzionale 2023 e rideterminazione dotazione organica.

Il Proponente

Preso atto che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D.Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni

pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato, di cui all'articolo 60.

3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."

Rilevato che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- 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;

– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo".

Visti:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482.

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. 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.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

1. *Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

2. *Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. *La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

4. *Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area.*

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;

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

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

"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 piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del

fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."

RILEVATO: - che il Comune di San Piero Patti si avvale di una struttura organizzata che, allo stato attuale, conta in servizio n. 35 dipendenti, di cui n. 10 a tempo pieno ed indeterminato a 36 ore settimanali, n. 22 a tempo indeterminato e parziale a 24 ore, 2 a tempo indeterminato e parziale a 20 ore e 1 a tempo determinato per 3 anni a tempo pieno;

CHE sono, altresì, allo stato impegnati in Attività Socialmente Utili n. 11 lavoratori (ASU), ricompresi nell'elenco aggiornato pubblicato sul sito dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro;

Dato atto l'Ente ha proceduto alla proroga dell'utilizzo dei predetti lavoratori fino al 31.12.2023, nel rispetto della normativa nazionale e regionale riguardante il personale ASU;

Precisato che il nuovo regime di calcolo della capacità assunzionali prevede nuovi parametri così descritti :

- l'art. 3 suddivide i comuni in 3 fasce;
- l'art. 4 individua con apposita tabella 1, i valori soglia di massima spesa di personale, diversi per fascia demografica di appartenenza;
- l'art. 5 stabilisce le percentuali di incremento delle spese di personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1;

Stabilito che ai fini della verifica del rispetto del valore soglia della classe di appartenenza occorre:

- a. Individuare la spesa di personale, comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato;

- b. Individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata
- c. Determinare il rapporto tra spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b) espresso in valore percentuale;

Precisato che sarà possibile effettuare nuove assunzioni ed incrementare la spesa di personale spendendo tutti i resti del 2022, solo nel caso in cui il valore sopra determinato lettera c) sia inferiore al valore soglia della tabella 1, per la fascia demografica di appartenenza;

Dato atto che il Comune di San Piero Patti, ai sensi dell'art 4, comma 1, della Tabella 1 appartiene alla fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e 2999 abitanti (popolazione al 31.12.2021 n 2632 abitanti);

CHE l'ente ha proceduto all'approvazione del rendiconto 2021 con deliberazione n.30 del 06.06.2022 e che, pertanto, i valori soglia di cui al Decreto del 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e i limiti di cui all'art. 1, comma 557, L. 296/2006 restano quelli indicati nella tabella allegata alla presente deliberazione sotto la lett. "A" che si intendono integralmente riportati;

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60%
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60.%

Dato atto

che, in base al rapporto tra la spesa del personale e entrate correnti, come risultante dall'allegato A alla presente proposta il Comune di San Piero Patti si colloca in terza fascia, avendo un valore soglia pari **32,38** con la conseguenza che l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto (incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che a decorrere dal 2021 e fino al 2025 sono previste cessazioni dal servizio a normativa vigente con un risparmio di spesa di **470.689,03** che ad invarianza di entrate consentirebbe che entro il 2025 il Comune rientri nei parametri del valore soglia:

a) Pensionamenti previsti fino al -2025:

Anno 2021

- 7 categorie C € 219.289,91
- 1 categoria D € 34.648,68
- Totale € 253.938,59**

Anno 2022

- 1 categoria C € 31.327,13
- 1 categoria B3 € 29.509,84
- 1 categoria C € 31.327,13
- Totale € 92.164,10**

Anno 2023

1 categoria D3 € 39.774,95

Anno 2024

- 1 categoria B6 € 31.741,61
- 1 categoria C5 € 36.004,95
- **Totale € 67.746,56**

Anno 2025

- 1 categoria B4 - € 17.064,83 legge 68/99 a 20 ore

Rilevato quindi che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020/2022, è pari **1.152.223,29**, come da tabella allegata al presente atto sotto la lett. "B"
Visto l'art. 1, cc. 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015, prevedendo che:

- ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"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 organici; c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"* (comma 557);
- ai fini dell'applicazione della presente norma costituiscono spese di personale anche quelle *"sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente"* (comma 557-bis);
- in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale scatta il divieto di assunzione (comma 557-ter);
- gli enti assicurano, nell'ambito del Piano triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 (comma 557-quater).

Ritenuto dunque opportuno verificare la media delle spese di personale sostenute nel triennio 2011-2013;

Tenuto conto che il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato in relazione alle spese di personale effettivamente sostenute, assumendo quale dato contabile gli impegni desunti dal conto del bilancio (v. Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008; Umbria, parere n. 2/2008; Puglia, parere n. 17/2008; Corte dei conti – Sezione delle autonomie, delibera n. 2/2010);

Richiamati in proposito:

a) la circolare della Ragioneria Generale dello Stato n. 9 in data 17 febbraio 2006 emanata in attuazione dell'art. 1, c. 198, L. 23 dicembre 2005, n. 266, la quale costituisce ancora oggi riferimento per i criteri di calcolo della spesa di personale;

b) i pareri forniti dalle sezioni regionali di controllo della Corte dei conti in ordine alle modalità di calcolo delle spese di personale ai fini del comma 557, secondo i quali devono essere assunti i criteri illustrati nella circolare n. 9/2006 sopra citata, al fine di garantire il confronto di basi omogenee e una linea di continuità con le azioni intraprese in materia (si veda ad esempio: Corte dei conti Abruzzo, parere n. 296/2008);

Visto l'articolo 3, comma 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-*

bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."

Visto il testo dell'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, come introdotto dall'art. 14-bis, c. 1, lett. b), D.L. 28 gennaio 2019, n. 4, convertito in legge 28 marzo 2019, n. 26: **"5-sexies. Per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over."**

Visto l'articolo 3, comma 6, del D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: **"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."**

Visto l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive

modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.”

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Considerato che ai sensi dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs.n.75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato e flessibile avvengono “soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...”;

Ritenuto di procedere per il 2023/2025 a coprire le vacanze determinatesi in dotazione organica anche mediante assunzioni a tempo determinato (ex art 14 CCNL del 2004 e/o art 1 comma 557 /2007, art 110 comma 1 del Tuel) sulla base delle direttive impartite dall'amministrazione connesse a esigenze in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere nel rispetto:

- a) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- b) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Dato atto che i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 sono quantificati in Euro €. **58.876,63**;

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

DATO ATTO: che, con riferimento al rapporto di lavoro a tempo determinato, la spesa che il comune sostiene pro quota per le prestazioni del dipendente in regime di “scavalco condiviso” (art. 14 del CCNL del 2004) sarà soggetta agli obblighi di riduzione della spesa per il personale previsti dall'art. 1 commi 557 e successivi della legge n.296/2006 e la spesa sostenuta dall'Ente per le prestazioni del dipendente in regime di “scavalco d'ecedenza” (art. 1, co. 557 della legge 311 del 2004, art 92 tuel), sarà computata anche ai fini del rispetto del vincolo ex art. 9, comma 28, del D.L. n.78/2010.

Che la legge 190 del 2016 di conversione del D.L. 113/2016 all'art. 16, comma 1 quater, ha disposto l'esclusione delle limitazioni previste per la spesa flessibile delle assunzioni a tempo determinato in base all'art. 110, comma 1 del D.lgs 267/00, superando di fatto quanto imposto dalla deliberazione 14/2016 della Sezione Autonomie, che includeva tali incarichi nel campo di applicazione dell'art. 9, comma 28 del D.lgs n. 78/2010;

Ritenuto pertanto di aggiornare il reclutamento del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di San Piero Patti secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

Rilevato che il costo della dotazione organica, rideterminata a seguito dei pensionamenti, così come delineata nel presente provvedimento, si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, infatti la dotazione organica rimodulata ed espressa in termini finanziari è pari ad €. **1.069.618,56** e non è superiore al limite di spesa della media del triennio 2011/2013 che era di € **2.008.904,35** al lordo delle componenti escluse;

RITENUTO, per quanto sopra esaminato poter procedere per il triennio 2023/2025 a prevedere l'instaurazione dei seguenti rapporti di lavoro: e precisamente:

Anno 2023

- copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo - cat. D, part-time 18 ore settimanali, attraverso l'utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 2004 e/o comma 557 della L. 311/2004, o mediante 110 TUEL comma 1;
 - copertura di n. 1 posto di istruttore - cat. C attraverso l'utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 2004 e/o comma 557 della L. 311/2004 l o ai sensi dell'art. 92 tuel;
 - avvio della procedura per la progressione verticale di una cat. C a Cat. D entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dal Decreto Legge 80/2021 (decreto reclutamento) convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e di tutte le norme che disciplinano la materia.
- Stante i rilevanti pensionamenti si prevede inoltre l'integrazione oraria del personale par-time al fine di garantire l'efficienza e la funzionalità dei servizi dell'Ente nei limiti delle disponibilità in bilancio;

Anno 2024

Nessuna Assunzione.

Anno 2025

Nessuna Assunzione.

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *“l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni”*.

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 il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

Considerato che:

- nell'anno 2022 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, rispetto previsto anche per il 2023;
- l'ente ha rispettato nell'anno 2022 i vincoli del pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa, dando atto, che il pareggio di fatto viene garantito e che è condizione indispensabile per procedere a nuove assunzioni di qualsiasi genere;
- il Comune ha, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui a l'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

L'Ente

- ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 66 del 29.12.2021 il Bilancio di previsione 2022/2024;
- ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 06.06.2022 il rendiconto della gestione per l'esercizio 2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 236 del 13.10.2022 è stata effettuata la ricognizione delle situazione di soprannumero ed eccedenze per l'anno 2023;
- Il Comune ha approvato con delibera di G.M. n. 14 del 26.01.2022 il piano delle azioni positive 2022/2024;

Preso atto, altresì, che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, cd testo unico delle leggi su l'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni, né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

Visto l'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n° 90, convertito con modifiche dalla legge n. 114 dell'11/08/2014;

Dato atto, pertanto, che sia il pareggio di bilancio che il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati negli anni precedenti e che allo stato delle informazioni il saldo di competenza non negativo, calcolato in termini di competenza fra le entrate finali e le spese finali di cui al comma 707 e seguenti dell'art. 1 della legge 208/2015 e ss.mm.ii. e il tetto alla spesa del personale saranno rispettati anche nell'esercizio finanziario 2022/2023;

Vista la deliberazione n. 10 del 2020 Corte dei conti sezione Autonomie;

Dato atto che sulla presente proposta sarà acquisito il parere del Revisore dei Conti ai sensi dell'art. 239 del D.Lgs 267/2000;

Visto il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 recante: "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze amministrazioni pubbliche";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Propone

Per le motivazioni riportate in premessa che qui si intendono integralmente richiamate trascritte ;

- 1) **di prendere atto** che secondo il parametro di virtuosità finanziaria previsto dal DL 34/2019 e dal DPCM 17 marzo 2020 il Comune di San Piero Patti si colloca in terza fascia, avendo un valore soglia pari a **32,38%** con la conseguenza che l'Ente deve adottare un percorso di graduale riduzione del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turnover inferiore al 100% (allegato A)
- 2) **di approvare** la dotazione organica dell'Ente rimodulata espressa in termini finanziari, secondo le linee di indirizzo del DPCM 8 maggio 2018 dando atto che le spese necessarie per il finanziamento di tale organico lasciano invariato, anche in prospettiva, il rapporto della spesa di personale sulle entrate correnti e mantengono il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio (allegato C);
- 3) **di approvare** la programmazione triennale del fabbisogno del personale per il periodo 2023/2025, nonché il piano annuale delle assunzioni così come segue :

Anno 2023

Al fine di sopperire alle carenze di organico degli uffici si prevede altresì la copertura dei posti vacanti in dotazione organica come segue:

- copertura di n. 1 posto di istruttore amministrativo - cat. D, part-time 18 ore settimanali, attraverso l'utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 2004 e/o comma 557 della L. 311/2004, o mediante 110 TUEL comma 1;
- copertura di n. 1 posto di istruttore - cat. C attraverso l'utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 2004 e/o comma 557 della L. 311/2004 l o ai sensi dell'art. 92 tuel;
- avvio della procedura per la progressione verticale di una cat. C a Cat. D entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dal Decreto Legge 80/2021 (decreto reclutamento) convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e di tutte le norme che disciplinano la materia.

Inoltre, stante i rilevanti pensionamenti si prevede l'integrazione oraria del personale par-time al fine di garantire l'efficienza e la funzionalità dei servizi dell'Ente nei limiti delle disponibilità in bilancio e della normativa che regola la materia;

Anno 2024

Nessuna Assunzione.

Anno 2025

Nessuna Assunzione.

- 4) **di dare atto che:**

- il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, della legge n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, della legge n. 296/2006;
 - l'andamento della spesa di personale conseguente all'attuazione del piano occupazionale è in linea con quanto previsto dall'articolo 1, commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e dall'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 e dal D.M. 17 marzo 2020;
- 5) **di trasmettere**, 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 (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
 - 6) **Di precisare** che la programmazione triennale sarà rivista annualmente e comunque potrà essere aggiornata in relazione a nuove e diverse esigenze ed in relazione alle limitazioni o vincoli derivanti da modifiche delle norme in materia di facoltà occupazionali e di spesa;
 - 7) **di dichiarare**, presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di provvedere.

Il Responsabile dell'istruttoria
Franca Saltafosso

Il Responsabile del servizio
Dott.ssa Graziella Castellino

Il Sindaco
Carmelita MARCHELLO

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE

Anno 2022

Anno ultimo rendiconto approvato	2021
Numero abitanti	2.632
Ente facente parte di unione di comuni	No

Spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione e al netto dell'IRAP (impegnato a competenza)

Macroaggregato	Anno 2021
1.01.00.00.000 - Redditi da lavoro dipendente	1.109.751,89
1.03.02.12.001 - Acquisto di servizi da agenzie di lavoro interinale	0,00
1.03.02.12.002 - Quota LSU in carico all'ente	0,00
1.03.02.12.003 - Collaborazioni coordinate e a progetto	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
1.03.02.12.999 - Altre forme di lavoro flessibile n.a.c.	0,00
Totale spesa	1.109.751,89

Entrate correnti (accertamenti di competenza)

Titolo	Anno 2019	Anno 2020	Anno 2021
1 - Entrate correnti di natura tributaria, contributiva e perequativa	1.775.518,74	1.767.625,75	1.738.567,33
2 - Trasferimenti correnti	1.428.986,17	1.577.392,36	1.582.525,21
3 - Entrate extratributarie	382.865,11	331.712,83	491.044,28
Totale entrate	3.587.370,02	3.676.730,94	3.812.136,82
Valore medio entrate correnti ultimi 3 anni	3.692.079,26		
F.C.D.E.	264.404,01		
Valore medio entrate correnti al netto F.C.D.E.	3.427.675,25		

Rapporto spesa/entrate	Soglia	Soglia di rientro	Incremento massimo
32,38 %	27,60 %	31,60 %	0,00 %
Soglia rispettata	NO		

Incremento massimo spesa	0,00	Possibile utilizzo 38.000
Totale spesa con incremento massimo	0,00	NO

Spesa del personale anno 0	0,00
Resti assunzionali	0,00

Anno	% massima	Spesa permessa
2022	28,00	0,00
2023	29,00	0,00
2024	30,00	0,00
2025	0,00	0,00
2026	0,00	0,00

B

N.	VOCI DI SPESA	Consuntivo Anno 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Conteniment o spesa - valore medio triennio 2011/2013	Previsione Anno 2023	Previsione Anno 2024	Previsione Anno 2025
1	Competenze fisse per il personale a tempo indeterminato	1.013.540,42	992.909,75	915.018,80	973.822,99	712.407,37	685.505,45	630.738,52
2	Straordinario per il personale a tempo indeterminato	6.778,06	6.573,54	6.377,48	6.576,36	21.000,58	21.000,58	21.000,58
3	Altre competenze fisse ed accessorie per il personale a tempo indeterminato	120.996,12	102.353,96	100.064,97	107.805,02	90.623,24	90.623,24	90.623,24
4	Competente fisse ed accessorie per il personale a tempo determinato, ivi compreso: personale addetto agli uffici di supporto agli organi di direzione politica (art.90 TUEL) personale dirigente di alta specializzazione e funzionari dell'area direttiva (art. 110 TUEL)	340.673,47	353.639,11	338.545,93	344.286,17			
a					0,00			
b					0,00			
5	Spesa sostenuta per il personale assunto con contratto di lavoro flessibile o con convenzioni, intendendo come tale le seguenti tipologie di contratti di lavoro: contratti di formazione lavoro lavori socialmente utili, per la parte di emolumenti eventualmente a carico dell'ente contratto di collaborazione coordinata e continuativa per lo svolgimento di funzioni per le quali non sono presenti nell'ente corrispondenti professionalità personale in convenzione ai sensi degli artt. 13 e 14 CCNL 2004 sommministrazione di lavoro temporaneo/lavoro interinale	67.800,00	47.270,22	46.512,93	53.861,05	47.251,00	50.000,00	50.000,00
a					0,00			
b					0,00			
c					0,00			
d					0,00			
e					0,00			
6	rimborsi spese per personale comandato				0,00			
7	straordinario al personale per consultazioni elettorali		6.971,67		0,00			
8	arretrati dell'anno in corso				2.323,89			
9	arretrati di anni precedenti				0,00			
10	contributi effettivi a carico dell'ente sulle sorresponsioni di cui ai numeri precedenti	408.542,34	404.462,41	387.885,47	400.296,74	214.165,13	206.771,19	191.715,38
11	interventi assistenziali - FONDO ASSUNZIONI - ETC.	5.000,00			1.666,67			
12	buoni pasto - equo indennizzo				0,00			
13	mense				0,00			
14	IRAP sulle corresponsioni di cui ai numeri precedenti	120.986,28	120.606,36	113.203,76	118.265,47	66.775,97	64.489,32	59.834,12
	TOTALE SPESA PER IL PERSONALE	2.084.316,69	2.034.787,02	1.907.609,34	2.008.904,35	1.152.223,29	1.118.389,78	1.043.911,84

Controllato

COSTO Dotazione Organica E FABBISOGNO						
	a		e			
<i>categoria giuridica ed economica</i>	<i>posti complessivi occupati e vacanti</i>	<i>Costo posti occupati</i>	<i>nuova dotazione organica</i>			<i>Costo nuova D.O.</i>
			<i>Posti occupati</i>	<i>Assumibili</i>	<i>Tot.</i>	
D3	1	€ 39.774,95	1		1	€ 39.774,95
D1	1	34.861,73	1		1	€ 34.861,73
D1 50%	1			1	1	€ 17.430,87
C5	1	€ 36.004,95	1		1	€ 36.004,95
C4	3	€ 104.315,22	3		3	€ 104.315,22
C1	1	€ 32.186,41	1		1	€ 32.186,41
C1 63,88%	3		lsu	3	3	€ 61.682,04
C2 66,66%	15	€ 329.139,75	15		15	€ 329.139,75
C1 50%	1			1	1	€ 16.093,21
B6	1	€ 31.741,61	1		1	€ 31.741,61
B4	1	€ 30.719,77	1		1	€ 30.719,77
B1 63,88	1		lsu	1	1	€ 18.368,59
B2 66,66%	1	€ 19.467,56	1		1	€ 19.467,56
B4 50%	2	€ 34.129,66	2		2	€ 34.129,66
A4	1	€ 28.927,43	1		1	€ 28.927,43
A1 63,88	7		lsu	7	7	€ 123.163,95
A2 66,66%	6	€ 111.610,86	6		6	€ 111.610,86
	47	€ 832.879,90	34	13	47	€ 1.069.618,56

*** si prevede altresì una progressione verticale di una cat. C a Cat. D entro i termini, le condizioni e le modalità stabiliti dal Decreto Legge 80/2021 (decreto reclutamento) convertito con modificazioni dalla legge 6 agosto 2021 n. 113 e di tutte le norme che disciplinano la materia.**



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Prot. n.20/2022 Rev./U./ del 01/12/2022

Al Sig.
Segretario Generale del
Comune di San Piero
Patti

E p.c.

Al Sig. Sindaco del Comune di
San Piero Patti

Al Sig.
Ragioniere del Comune di
San Piero Patti

Loro Sedi

Inviata a ½ PEC

Oggetto: Proposta di deliberazioni del Giunta Municipale n. 301 del 25.11.2022 trasmissione parere organo di revisione

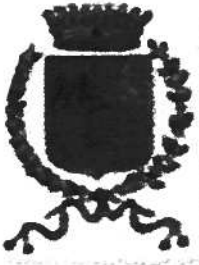
In riferimento a quanto in oggetto, si trasmette in allegato il parere richiesti in riferimento alla seguente proposta di deliberazione:

- Proposta di deliberazione di Giunta Municipale n.301 del 25.11.2022: *“Approvazione del Piano Triennale del Fabbisogno del Personale ani 2023 2025. Piano assunzionale 2023 e rideterminazione della pianta organica”*.

Santa Teresa di Riva, li 01.12.2022

L'Organo di Revisione Economico Finanziaria

Dot. Domenico Donato



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

OGGETTO: Parere dell'organo di revisione alla proposta di deliberazione di G.M. n. 301 del 23.11.2022 relativo alla "Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale anni 2023/2025. Piano assunzionale 2023 e rideterminazione della pianta organica".

L'Organo di Revisione Dott. Domenico Donato, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 78 del 03/12/2021;

- Vista la proposta di deliberazione di Giunta municipale n. 301 del 23/11/2022 con cui viene delineato lo schema relativo al Piano Triennale del Fabbisogno del personale anni 2023/2025. Piano assunzioni 2023 e rideterminazione della pianta organica.
- 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*";



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

- 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:*
 - a) *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;*
 - b) *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";*



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

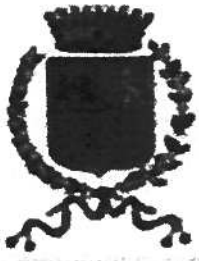
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

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*



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

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*



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

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 27/04/2020¹) 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/Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come da relazioni conservate agli atti, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

¹ Entrato in vigore in data 20/04/2020



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

preso atto che con deliberazione di Giunta comunale n. 14 del 26.01.2022 è stato adottato il piano delle azioni positive 2022/2024

vista la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 301 del 23.11.2022 avente ad oggetto "*Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2023/2025*" unitamente agli allegati;

preso atto che l'Ente:

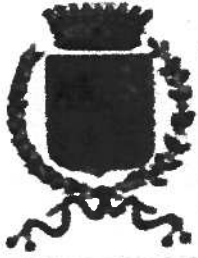
- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

Precisato che con il Decreto legge n. 34/2019 convertito nella legge n. 58 del 2019 sono state introdotte nuove limitazioni in materia di reclutamento del personale non più collegate al criterio del turnover;

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" richiamato nell'art. 33, comma 2 del DI 34/2019 il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. I, c. 557-quater, legge n. 296/2006; prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

Vista la circolare del 13 Maggio 2020 sul D.M. attuativo pubblicata sulla gazzetta ufficiale dell'11 settembre n. 226.

Rilevato pertanto che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa;



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Considerato che la Circolare sul decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione, pubblicata nella G.U. n. 226 del 11.09.2020, attuativo dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni, fa salve, con riferimento al solo anno 2020, le sole procedure assunzionali legittimamente avviate prima della predetta data del 20.04.2020, anche con riguardo a budgets relativi ad anni precedenti, purché siano state effettuate entro il 30 aprile le comunicazioni obbligatorie ex art. 34 bis del D. Lgs. n. n. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e a condizione che siano state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili;

Rilevato: che il Comune di San Piero patti si avvale di una struttura organizzata che conta di n. 22 dipendenti a tempo indeterminato e parziale a 22 ore, 2 a tempo indeterminato e parziale a 20 ore, e 1 a tempo determinato per 3 anni a tempo pieno;

Che sono, altresì impegnati in Attività socialmente utili n.11 lavoratori (ASU) ricompresi nell'elenco aggiornato pubblicato sul sito dell'Assessorato Regionale della Famiglia, delle Politiche Sociali e del Lavoro e che per questi ultimi l'ente ha proceduto valla proroga del loro utilizzo fino al 31.12.2023 nel rispetto della normativa vigente;

Precisato che il nuovo regime di calcolo della capacità assunzionali prevede nuovi parametri così descritti:

- l'art. 3 suddivide i comuni in 3 fasce;
- l'art. 4 individua con apposita tabella I, i valori soglia di massima spesa di personale, diversi per fascia demografica di appartenenza;
- l'art. 5 stabilisce le percentuali di incremento delle spese di personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1;



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Stabilito che ai fini della verifica del rispetto del valore soglia della classe di appartenenza occorre:

- a) Individuare la spesa di personale, comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato;
- b) Individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata
- c) Determinare il rapporto tra spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b) espresso in valore percentuale;

Precisato che sarà possibile effettuare nuove assunzioni ed incrementare la spesa di personale spendendo tutti i resti del 2022, solo nel caso in cui il valore sopra determinato lettera c) sia inferiore al valore soglia della tabella 1, per la fascia demografica di appartenenza;

Dato atto che il Comune di San Piero Patti, ai sensi dell'art 4, comma I, della Tabella 1 appartiene alla fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra i 2.000 e 2999 abitanti;

Che l'Ente ha proceduto all'approvazione del rendiconto 2021 con deliberazione n.30 del 06.06.2022 e che, pertanto, i valori soglia di cui al Decreto del 17.03.2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica e i limiti di cui all'art. I, comma 557, L. 296/2006 restano quelli indicati nella tabella allegata alla proposta di deliberazione sotto la lettera "A" che si intendono integralmente riportati;

Rilevato che:

- sulla base della Tabella I dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 27,60%
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro



COMUNE DI SAN PIERO PATTI CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 31,60%

Dato atto che, in base al rapporto tra la spesa del personale e entrate correnti, come risultante dall'allegato A alla presente proposta il Comune di San Piero Patti si colloca in terza fascia, avendo un valore soglia **pari 32,38** con la conseguenza che l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto (incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale) **fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento;**

Considerato che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

Preso atto che a decorrere dal 2021 e fino al 2025 sono previste cessazioni dal servizio a normativa vigente, come dettagliatamente determinato nella proposta di deliberazione oggetto del presente parere, con un risparmio di spesa di € 470.689,03 che ad invarianza di entrate consentirebbe che entro il 2025 il Comune rientri nei parametri di Legge .

Rilevato quindi che per l'anno 2023 il tetto massimo della spesa di personale, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020/2022, è pari 1.152.223,39, come da tabella allegata alla proposta di deliberazione in oggetto sotto la lettera "B"

Visto l'art. 1, cc. 557, 551-bis, 551-ter e 551-quater, L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*legge finanziaria 2007*), i quali contengono la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità fino al 2015;

Ritenuto dunque opportuno verificare la media delle spese di personale sostenute nel triennio 2011- 2013;



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Tenuto conto che il rispetto dei limiti di spesa deve essere verificato in relazione alle spese di personale effettivamente sostenute, assumendo quale dato contabile gli impegni desunti dal conto del bilancio;

Ritenuto pertanto di aggiornare il reclutamento del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, approvando il nuovo schema di dotazione organica del Comune di San Piero Patti secondo le linee di indirizzo di cui al DPCM 8 maggio 2018 (Allegato B);

Rilevato che il costo della dotazione organica, rideterminata a seguito dei pensionamenti, così come delineata nel provvedimento oggetto di proposta, si muove entro i limiti finanziari di cui all'art. 1 comma 557 L. 296/2006, in quanto la dotazione organica rimodulata ed espressa in termini finanziari è pari ad €. 1.069.618,56 e non è superiore al limite di spesa della media del triennio 2011/2013 che era di € 2.008.904,35 al lordo delle componenti escluse;

Ritenuto, per quanto sopra esaminato di poter procedere per il triennio 2023/2025 a prevedere l'instaurazione dei seguenti rapporti di lavoro e precisamente:

Anno 2023

- Copertura di 1 posto di istruttore amministrativo – cat. D, part-time 18 ore settimanali, attraverso l'utilizzo di personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del 2004 e/o comma 557 della L. 311/2004 o mediante art. 110 TUEL comma 1;
- Copertura di un posto di istruttore – cat. C attraverso l'utilizzo del personale dipendente di altre amministrazioni ai sensi dell'art. 14 del C.C.N.L. del 2004 e/o comma 557 della L. 311/2004 o ai sensi dell'art. 92 del TUEL;
- Avvio della procedura per la progressione verticale di una categoria C a cat. D entro i termini stabiliti dal D. Legge 80/2021 convertito con modificazione dalla legge 6 agosto 2021 n.113 e s.m.i.



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

- Integrazione oraria del personale part-time, visti i rilevanti pensionamenti futuri, al fine di garantire l'efficienza e la funzionalità dei servizi dell'Ente nei limiti delle disponibilità in bilancio;

Anno 2024 - nessuna assunzione;

Anno 2025 - nessuna assunzione

Considerato che:

- nell'anno 2022 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013, rispetto previsto anche per il 2023;
- l'ente ha rispettato nell'anno 2022 i vincoli del pareggio di bilancio e che la relativa attestazione è stata trasmessa, dando atto, che il pareggio di fatto viene garantito e che è condizione indispensabile per procedere a nuove assunzioni di qualsiasi genere;
- il Comune ha, attivato la piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui a l'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;
- L'Ente ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 66 del 29.12.2021 il Bilancio di previsione 2022/2024;
- ha approvato con delibera di Consiglio Comunale n. 30 del 06.06.2022 il rendiconto della gestione per l'esercizio 2021;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 236 del 13/10/2021 è stata effettuata la ricognizione delle situazioni di soprannumero ed eccedenze per l'anno 2023;
- Il Comune ha approvato con delibera di G.M. n. 14 del 26.01.2022 il piano delle azioni positive 2022/2024;



COMUNE DI SAN PIERO PATTI

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Preso atto che l'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs. n.267/2000 e successive modificazioni, né nelle condizioni di Ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Visto l'art. 3, comma 5 del D.L. 24 giugno 2014 n. 90, convertito con modifiche dalla legge n. 114 del 11/08/2014;

Dato atto che sia il pareggio di bilancio che il tetto alla spesa del personale sono stati rispettati negli anni precedenti e che allo stato delle informazioni il saldo di competenza non negativo, calcolato in termini di competenza fra le entrate finali e le spese finali di cui al comma 707 e seguenti dell'art. 1 della legge 208/2015 e ss.mm.ii. e il tetto alla spesa del personale saranno rispettati anche nell'esercizio finanziario 2023/2025;

Vista la deliberazione n.10 del 2020 della Corte dei Conti Sez. Autonomie;

Visto il D. lgs. n.165 del 30 marzo 2001 recante "*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*";

Visto il vigente "Regolamento sull'ordinamento generale degli uffici e dei servizi";

Visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D. Lgs. n. 267/2000;

Per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

Rammenta

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;



COMUNE DI SAN PIERO PATTI
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO FINANZIARIO

Accerta

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

- *le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;*
- *il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006;*
- *il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*
-

Esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 301 del 23.11.2022, avente ad oggetto "*Approvazione piano dei fabbisogni di personale 2023/2025. Piano assunzionale 2023 e rideterminazione della pianta organica*".

Santa Teresa di Riva, 01.12.2022

L'Organo di Revisione

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione , ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 , recepito dell'art. 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modifiche vengono espressi i relativi pareri come espresso:
IL RESPONSABILE del servizio interessato – per quanto concerne la regolarità tecnica – esprime parere : favorevole

Data 23-11-2022

Il Responsabile dell'area Amministrativa
Dott.ssa Graziella Castellino

In ordine all'acclusa proposta di deliberazione, e in ordine ai vincoli contenuti nell'art. 9 del D.L. 78/2009, convertito nella legge 3 agosto 2009 n. 102, nonché dalla circolare del Ministero dell'Economia e Finanza 6 Aprile 2011, n. 11, il RESPONSABILE del servizio interessato Dichiaro: che in relazione all'impegno di spesa di € _____ è stato preventivamente accertato che il programma dei conseguenti pagamenti è compatibile sia con gli stanziamenti di bilancio, sia con le regole di finanza pubblica e, conseguentemente, con il rispetto di quanto previsto dal patto di stabilità interno, nonché con gli indirizzi posti da questa amministrazione

Data

Il Responsabile

IL RESPONSABILE di ragioneria – per quanto concerne la regolarità contabile – esprime parere: favorevole

Data 23-11-2022

Il Responsabile dell'area ragioneria
Dott.ssa Graziella Castellino

Inoltre , il responsabile del servizio finanziario , a norma dell'art. 55 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dell'art.1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991 , n. 48 e successive modificazioni , nonché l'art. 153 , comma 5 D.Lgs 267/2000

ATTESTA

Che la complessiva spesa di E trova copertura finanziaria alla MISSIONE
PROGRAMMA..... TITOLO.....
CAPITOLOdel bilancio 2022 (Imp. Provv. n. _____)

Il responsabile dell'Area Ragioneria

Data

Dott.ssa Graziella Castellino

LA GIUNTA MUNICIPALE

VISTA la superiore proposta di deliberazione ;
CONSIDERATO che

VISTA la Legge 08-06-1990 , n. 142 così come recepita con Legge Regionale 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTA la Circolare n. 02 dell'11-04-1992 dell'Assessorato Regionale degli Enti Locali ;

VISTI i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge 08-06-1990 , n. 142 recepito dall'art. 1, comma 1° , lettera i) della L.R. 11-12-1991, n. 48 e successive modificazioni ;

VISTO l'O.A.EE.LL. vigente in Sicilia ;

con voti unanimi , resi nelle forme di legge.

DELIBERA

di approvare l'acclusa proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo

LA GIUNTA MUNICIPALE

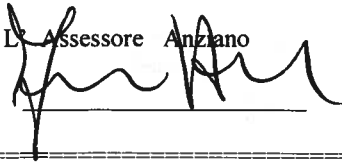
- con separata votazione espressa ad unanimità di voti e nelle forme di legge,

DELIBERA

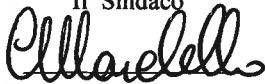
- Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo.

Il presente verbale, dopo la lettura si sottoscrive per conferma

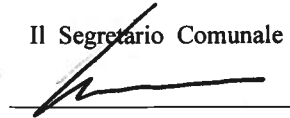
L'Assessore Anziano



Il Sindaco



Il Segretario Comunale



Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Pretorio on-line

Il 06-12-2022

E fino al

L'Addetto
DI Dio Giovanni

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione dell'Addetto, che la presente deliberazione :
E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line il giorno _____

e vi rimarrà per 15 gg. consecutivi

E' rimasta affissa all'Albo Pretorio on-line per 15 gg. consecutivi

Dal _____ al _____

Li _____

Il Segretario Comunale

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

ATTESTA

Che la presente deliberazione, pubblicata all'Albo Pretorio on-line Comunale 06-12-2022

E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 05-12-2022

- Decorsi dieci giorni dalla pubblicazione art. 12 comma 1 L.R. 44/91;
- Perché dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2 L.R. 44/91;

Dalla Residenza Municipale, li

05-12-2022

Il Segretario Comunale

