



COMUNE DI CAMASTRA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

Numero N° 50 Del 26-07-2022

Proposta N° 54 del 18-07-2022

IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA

Oggetto: Piano del fabbisogno del personale 2022-2024. - Dotazione organica. Piano delle assunzioni 2022-2024.

L'anno duemilaventidue il giorno ventisei del mese di luglio alle ore 11:10 e seguenti, nella sala della sede istituzionale del Comune suddetto, a seguito di regolare convocazione e sotto la presidenza del **Sindaco** si è riunita la Giunta Municipale, nelle persone dei Sigg.:

| | | |
|----------------------------|----------------------------|----------|
| Gaglio Dario | Sindaco | P |
| Scopelliti Giuseppe | ASSESSORE | P |
| Costanza Simona | V.SINDACO/ASSESSORE | P |
| Gaglio Myriam | ASSESSORE | P |
| Di Caro Fabrizio | ASSESSORE | P |

ne risultano presenti n. 5 e assenti n. 0.

Partecipa il Segretario del Comune, Dott. Giuseppe Vinciguerra;

Il Presidente, constatata la sussistenza del numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i presenti a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

LA GIUNTA COMUNALE

Visto che, ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n°142 recepito della L.R. n° 48/91, come modificato dall'art. 12 della L.R. 30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto ha espresso:

- il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica;
- il responsabile del servizio interessato, per la regolarità contabile;

PRESA IN ESAME la proposta di deliberazione indicata in oggetto, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale;

VISTI:

La Legge 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Regionale nel testo quale risulta sostituito dall'art.12 della legge 23.12.00, n.30;

Il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18.08.2000;

La Legge Regionale n. 30 del 23.12.2000;

L'O.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

RITENUTA la propria competenza ad adottare il presente atto;

DELIBERA

Di approvare la superiore proposta con la narrativa, le motivazioni ed il dispositivo di cui alla stessa proposta, si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale.

LA GIUNTA COMUNALE

su proposta del Presidente che evidenzia l'urgenza dell'immediata esecuzione del presente provvedimento,

Con voti favorevoli ed unanimi, espressi nei modi di legge,

DELIBERA

di dichiarare la deliberazione **IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE**

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 54 DEL 18-07-2022

Proponente : Baldacchino Antonio

| | |
|----------|--|
| OGGETTO: | Piano del fabbisogno del personale 2022-2024. - Dotazione organica. Piano delle assunzioni 2022-2024. |
|----------|--|

IL RESPONSABILE DELL'AREA I

“Il sottoscritto Responsabile dell'Area I sottopone all'approvazione della Giunta Comunale, la seguente proposta, la cui istruttoria è stata effettuata con il coordinamento del Segretario Generale, nel rispetto degli artt. 6 e 6-bis della Legge n. 241/90, ed attesta che lo stesso non si trova in ipotesi di conflitto di interessi, nemmeno potenziale”

NORMATIVA ASSUNZIONALE

Premesso che:

l'art. 91 del d.lgs. n. 267/2000 e successive modifiche in tema di assunzioni, testualmente recita:

“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 sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68 e finalizzata alla riduzione programmata della spesa”;

l'art. 39, comma 1, della L. 449/1997, il quale prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale, prevedendo che le nuove assunzioni debbano soprattutto soddisfare i bisogni di introduzione di nuove professionalità;

l'art. 35, comma 4, del d.lgs. n. 165/2001, come sostituito dal d.lgs. n. 75/2017 che dispone: “Le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'art.6, comma 4”;

Richiamato inoltre l'art. 33 del decreto legislativo 30 marzo 2011, n. 165, come modificato dall'articolo 16 della legge 12 novembre 2011 n. 183, relativo alle eccedenze di personale, il quale 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'art.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”;

Visto l'art. 3 del D.L. 90/2014 “Semplificazione e flessibilità nel turn-over”, il quale prevede:

- al comma 5: “negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% 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. Restano ferme le disposizioni previste dall'art.1 commi 557, 557-bis, 557-ter della legge 27 dicembre 2006 n. 296. A decorrere dall'anno 2019, ai sensi del D.L. n. 4/2019 art. 14 - bis, comma 1 lett. a) è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile è

altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente”;

- al comma 5-bis: “dopo il comma 557-ter dell'art.1 della legge 27 dicembre 2006 n. 296 è inserito il seguente comma 557-quater: Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione;

- al comma 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”;

- al comma 6: “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”;

Visti:

- l'art. 1, comma 557, della L. n. 296/2006 (Legge Finanziaria 2007), il quale prevede che gli enti locali soggetti al patto di stabilità interno, assicurino la riduzione della spesa di personale, calcolata secondo le indicazioni del comma 557-bis e in caso di mancato rispetto di tale vincolo, come previsto dal successivo comma 557-ter, si applica il divieto agli enti di procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale;

- l'art. 1 comma 557-quater della L. n. 296/2006, il quale dispone che gli enti sottoposti al patto di stabilità interno, a decorrere dall'anno 2014 assicurino nell'ambito della programmazione triennale del fabbisogno del personale il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della disposizione e precisamente alla spesa media del triennio 2011/2013, che assume pertanto un valore di riferimento statico;

- l'art. 16 del D.L. 24/6/2016 n. 113 ha mutato il quadro normativo di riferimento precedente, abrogando in via diretta la lettera a) dell'art. 1 comma 557 della legge n. 296/2006 riguardante il vincolo relativo al rapporto tra spesa del personale e spesa corrente;

Visto il d.lgs. n. 75/2017, il quale ha operato una inversione del ruolo della dotazione organica rispetto al piano di fabbisogno del personale, prevedendo che in sede di definizione del piano triennale del fabbisogno di personale ciascuna amministrazione indichi la consistenza della dotazione 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..., garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avvenga nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

Visto il decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione dell'8/5/2018, pubblicato sulla G.U. del 27/7/2018, n. 173, col quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale;

Rilevato che le predette linee di indirizzo forniscono agli enti pubblici e agli enti locali, che nello specifico le devono applicare adeguandole ai propri ordinamenti, i seguenti elementi per la redazione dei piani:

coerenza con gli strumenti di programmazione;

complementarietà con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;

procedura e competenza per l'approvazione;

superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”;

rispetto dei vincoli finanziari;

revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;

contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

Evidenziato che:

- le richiamate linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale hanno definito il concetto di superamento del concetto tradizionale di “dotazione organica”, per effetto del quale il piano triennale dei fabbisogni deve essere orientato, da un punto di vista strategico, all’individuazione del personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
- per dare maggiore flessibilità a tale strumento, pur strettamente correlato con l’organizzazione degli uffici, la “dotazione organica” non deve essere più espressa in termini numerici (numero di posti), ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte (per gli enti locali, l’indicatore di spesa potenziale massima resta pertanto quello previsto come tetto massimo alla spesa di personale, ovvero il limite imposto dall’art. 1, commi 557 – spesa media triennio 2011/2013 - e 562 – spesa anno 2008 - della L. n. 296/2006);
- nell’ambito di tale tetto finanziario massimo potenziale, gli enti potranno procedere a rimodulare annualmente, sia quantitativamente che qualitativamente, la propria consistenza di personale in base ai fabbisogni programmati;
- sarà possibile, quindi, coprire in tale ambito i posti necessari nel rispetto delle disposizioni in materia di assunzioni e nei limiti delle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente;
- nel piano triennale dei fabbisogni di personale dovranno essere altresì indicate le risorse finanziarie necessarie per la relativa attuazione, nel limite della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla normativa vigente, comprese le norme speciali (mobilità, stabilizzazioni ex art. 20, comma 3, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, ecc.);
- la somma di questi due valori non può essere superiore alla spesa potenziale massima consentita dalla legge (come sopra specificata);
- la declinazione delle qualifiche, categorie o aree, distinte per fasce o posizioni economiche, si sposta nell’atto di programmazione del fabbisogno, che è determinato sempre annualmente, con orizzonte triennale, nel rispetto dei vincoli finanziari;

Rilevato dunque che:

- la recente evoluzione normativa in materia dei limiti finanziari posti agli enti territoriali per le assunzioni di personale a tempo indeterminato segna un punto di svolta rispetto al previgente sistema autorizzatorio, il cui perno - seguendo il principio del turnover - muoveva attorno al diretto rapporto tra il livello dei risparmi di spesa conseguiti per le cessazioni di dipendenti intervenute nell’esercizio precedente (o negli esercizi precedenti) e l’ingresso di un proporzionato contingente di nuovi lavoratori;
- l’attuale quadro ordinamentale introduce invece un criterio connotato da maggiore flessibilità, il cui cardine poggia sul parametro della sostenibilità finanziaria della spesa di personale a carico del bilancio dell’ente che intenda procedere alle nuove assunzioni;

RISPARMI DA CESSAZIONI DI PERSONALE

Vista la deliberazione della Sezione Autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale;

Considerato che nell’anno 2022 sono utilizzabili i risparmi assunzionali derivanti dalle cessazioni di personale dei cinque anni precedenti e, pertanto, relativi agli anni 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, oltre ai risparmi delle cessazioni previste per l’anno in corso (2022), **Tab. “C”**;

Preso atto che, come evidenziato dall’Area Finanziaria dal calcolo fatto risultano i seguenti risparmi assunzionali per pensionamenti:

- **nell’anno 2017** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria D 5, con un risparmio di spesa, in ragione annua di €. 7.431,27.
- **nell’anno 2018** sono cessate dal servizio n. 3 unità di categoria C5, con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 75.550,29.
- **nell’anno 2019** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria B 7, 1 unità B5, 2 unità B1e n. 1 unità categoria A3 e con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 103.575,30.

- **nell'anno 2020** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria D5, n. 1 unità categoria C4, 2 unità C1 e 1 unità B5 con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 118.013,44 .

- **nell'anno 2021** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria D5, n. 1 unità categoria C5, 1 unità B1 e 1 unità A4 con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 98.755,65.

- **nell'anno 2022** ad oggi sono cessate dal servizio n. 2 unità categoria C 5 con un risparmio di spesa, di €. 51.731,86.

- il totale dei risparmi di spesa di personale da cessazioni ammonta ad €. 455.057,81

Che sono stati utilizzati con potenziamento attività lavorativa nel 2020 euro 71.201,52 giusta deliberazione della Commissione straordinaria con i poteri della G.M. n. 56 del 19.8.2020. Allegato "C"

Visto, il Piano Triennale n. 14 del 19/02/2020.

Vista la Delibera di Giunta n. 56 del 19/08/2020 con cui è stato fatto il "Potenziamento dell'attività lavorativa personale a tempo parziale incremento ore contrattuali", dove è stata prevista la modifica contrattuale a tempo indeterminato con conseguente aumento del monte orario per parte dei dipendenti Part. - Time come di seguito indicato:

da 24 ore a 32 ore settimanali per n 3 dipendenti di categoria A e n. 8 dipendenti di categoria C
da 24 ore a 30 ore settimanali per n 1 dipendenti di categoria A e n. 5 dipendenti di categoria C

Dato Atto che le risorse assunzionali utilizzate a tal fine ammontano ad **€ 71.201,52**

- il totale dei risparmi di spesa di personale da cessazioni utilizzabili in linea teorica pertanto ammonta ad **€ 383.856,29**.

VIGENTE REGIME ASSUNZIONALE

Tenuto conto che le norme vigenti norme che disciplinano le facoltà assunzionali sono state radicalmente modificate con l'entrata in vigore del D.L. n. 34/2019 e in particolare del Decreto attuativo del 17 marzo 2020, secondo un principio generale di superamento del concetto di turnover e l'introduzione di parametri finanziari di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti;

Visto, in particolare, l'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, a norma del quale è richiesto il rispetto di una equilibrata correlazione tra la complessiva spesa per il personale, a qualunque titolo utilizzato (determinata dall'importo degli impegni di competenza, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione), e la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati (quale ammontare degli accertamenti, al netto dell'accantonamento a fondo crediti di dubbia esigibilità di parte corrente stanziato nel bilancio di previsione nell'ultima annualità considerata), 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.

Considerato che:

- gli aspetti della disciplina di dettaglio di tale rapporto, espresso in termini di osservanza di un valore-soglia percentuale, distinto per fascia demografica di appartenenza dell'ente, hanno trovato ingresso, **a decorrere dal 20 aprile 2020**, con il decreto del Ministro della Pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno del 17 marzo 2020 (cd. «decreto attuativo»), recante "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni";

- dopo avere indicato gli ambiti soggettivi e i profili temporali della nuova disciplina (art. 1), delineato con precisione gli elementi da considerare per la determinazione del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti (art. 2) e ripartito i comuni per fascia demografica (art. 3), **il decreto attuativo individua due**

distinti valori-soglia, in corrispondenza dei quali sono ipotizzate le tre distinte fattispecie (artt. 4, 5 e 6) di seguito descritte:

1. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti bassa, che possono utilizzare le percentuali di crescita annuale della spesa di personale per maggiori assunzioni a tempo indeterminato;
2. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti intermedia, che devono fare attenzione a non peggiorare il valore di tale incidenza;
3. Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti.

Vista la Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 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, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata in G.U Serie Generale n. 226 del 11 settembre 2020;

Dato atto che in tale Circolare vengono esplicitati in particolare gli elementi di calcolo che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa/entrate, con il dettaglio delle relative voci.

Considerata la popolazione residente in questo Comune all'ultimo censimento del 31.12.2020 pari a 1959 abitanti.

Preso atto della nota pervenuta dall'Ufficio finanziario prot. 4269, del 26.5.2022 allegata alla presente come allegato "D" sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti, al netto del F.C.D.E., calcolato ai sensi dell'art. 33 del DL. n. 34/2019 e del relativo decreto attuativo dove si evince che:

- 1) il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 46,53 % riferito all'anno 2020;
- 2) Che nello stesso allegato è stata quantificata la spesa media del personale per il triennio 2011- 2013 pari ad €. 2.089.284,29 ed il rispetto dei vincoli in materia di spese per il personale.;

Considerato, pertanto, che:

il Comune (da 1000 a 1999 abitanti) si pone al di sopra del primo "valore soglia" secondo la classificazione di cui al DPCM all'articolo 4, tabella 1, ed anche al di sopra del secondo limite indicato dalla tabella 3 dell'art. 6;

(secondo l'art. 6, comma 1 del citato decreto i Comuni che si collocano nella fascia di virtuosità meno favorevole 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);

Viste le note dei Capi Area, agli atti, con le quali viene rappresentata la necessità di potenziare gli Uffici, anche provvedendosi ad una apposita integrazione del monte orario da parte del personale assegnato alle rispettive Aree, e ciò in regime delle cessazioni di rapporti di lavoro di personale verificatisi nell'ultimo periodo, dall'altro all'incessante incremento degli adempimenti e dei carichi di lavoro cui dover far fronte con il personale in servizio presso l'ente.

Viste e richiamate:

- la delibera di G.C. n. 30 del 14/04/2022 ad oggetto "Ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2022 - ai sensi dell'art.33 del D. Lgs. n. 165/2001 come modificato dall'art.16 legge 12 novembre 2011 n.183" con la quale si dà atto che - a seguito della ricognizione effettuata dai Responsabili di Settore - non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza e che pertanto l'Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero;

- la deliberazione di G.C. n. 27 del 07/04/2022 con la quale è stato approvato il Piano delle Azioni Positive 2022/2024;

- la deliberazione di G.C. n. 14 del 19/02/2020 con la quale si è provveduto ad approvare la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2020/2022;

- la deliberazione di G.C. n. 35 del 20/05/2020 con la quale è stato approvato il regolamento per la disciplina della misurazione e valutazione della performance.

-la deliberazione di G.C. n. 41 del 16/05/2022 con la quale è stato approvato il piano della performance 2022-2024 di questo Comune;

Vista la deliberazione della G.M. immediatamente esecutiva, n. 43 del 20.06.2022 con la quale si è approvato il Documento Unico di Programmazione per gli anni 2022/2024;

DOTAZIONE ORGANICA

Considerato che nell'anno 2021 ha conservato l'efficacia il Piano 2020-2022;

Richiamata l'ultima dotazione organica approvata dell'Ente, di cui al Piano 2020-2022 che di seguito viene riportata:

| ANNO 2020 | | | | |
|--|---|--------|-------|-------|
| SEGRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE 50 % | | | | |
| TEMPO INDETERMINATO FULL TIME | | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N.DIP. | P. V. | P. C. |
| D5 | Istruttore direttivo tecnico | 1 | | |
| D5 | Istruttore direttivo contabile | 1 | | |
| D3 | Istruttore direttivo Vigili Urbani | 1 | | |
| C5 | Istruttore tecnico | 3 | | |
| C5 | Istruttore amministrativo | 4 | | |
| C4 | Istruttore contabile | 2 | | |
| C4 | istruttore tecnico | 1 | | |
| C1 | Istruttore amministrativo | 1 | | |
| B5 | Esecutore protocollo-contabile | 1 | | |
| B4 | Esecutore tecnico | 1 | | |
| B1 | Esecutore-custode cimitero-elettricista specializzato | 1 | | |
| A4 | Operaio | 1 | | |
| A3 | Operaio disabile (Cat. Protette) | 0 | | |
| A1 | Operaio depuratorista (Cat. Protette) | 2 | | |
| | Subtotale | 20 | | |
| TEMPO INDETERMINATO Part-time (24 ORE) | | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N.DIP. | | |
| C1 | Istruttore amministrativo | 12 | | |
| C1 | Istruttore tecnico | 7 | | |
| C1 | Vigili Urbani | 7 | | |

| | | | | |
|-----------|--------------------------------|----|--|--|
| C1 | Istruttore contabile | 4 | | |
| B1 | Esecutore amministrativo | 1 | | |
| A1 | Operatore tecnico | 3 | | |
| A1 | Operatore amministrativo Messo | 3 | | |
| Subtotale | | 37 | | |
| TOTALE | | 57 | | |

| TEMPO DETERMINATO EX 557 (6 ORE) | | | | |
|----------------------------------|-----------------------|---------|--|--|
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N. DIP. | | |
| D1 | Assistente sociale | 1 | | |
| Subtotale | | 1 | | |

Vista la programmazione in esso contenuta per il triennio interessato;

Rilevato ancora che la Legge 178/2020 (Legge di bilancio per il 2021) all'art. 1 comma 797 e seguenti ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5000 abitanti ed un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4000 abitanti ed ha precisato l'erogazione di un contributo economico a favore degli ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente.

Che il contributo di natura strumentale è così determinato:

- Euro 40.000,00 annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto da 1 a 5.000;
- Euro 20.000,00 annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto da 1 a 5000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000;

Vista la determinazione del Sindaco di Canicattì n. 19 del 28/02/2022 assunta nella qualità di Ente Capofila avente per oggetto "Avvio procedure di stabilizzazione del personale assunto a valere sulle risorse della QSFP- PAL, impegnato nelle misure di contrasto alla povertà etc....." con la quale, tra l'altro, demanda ai comuni facenti parte del distretto di prevedere nel Programma triennale del personale 2022/2024 le assunzioni mediante le stabilizzazioni ivi previste;

Dato atto che per il Comune di Camastra è prevista l'assunzione per l'anno 2022 di un assistente sociale, mediante stabilizzazione, che sarà interamente finanziata con fondi appositi di cui alla normativa richiamata, < senza intaccare la capacità assunzionale del singolo Comune del Distretto >.

Considerata l'opportunità di inserire nell'ambito della programmazione del personale per l'annualità 2022 l'assunzione di un assistente sociale interamente finanziato con le risorse di cui alla L. 178/2020;

Dato atto che in questo Comune, al momento presta servizio n. 1 assistente sociale in carico al Distretto D3, di appartenenza e nella situazione assunzionale sopra citata;

Vista la dotazione Organica in atto al 1.1.2022 appresso riportata CON I POSTI RESISI VACANTI;

| DOTAZIONE ORGANICA TEMPO INDETERMINATO alla data del 1.1.2022 | | | | |
|---|-----------------------|--------|------------|------------|
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N.DIP. | P. Vacanti | P. Coperti |
| D | Istruttore direttivo | 3 | 2 | 1 |
| C | Istruttore | 41 | 6 | 35 |

| | | | | |
|---|-----------|----|----|----|
| B | Esecutore | 4 | 2 | 2 |
| A | Operai | 9 | 1 | 8 |
| | Subtotale | 57 | 11 | 46 |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Visti i profili professionali, nelle aree di appartenenza per i posti di fatto occupati, nel corrente anno, come segue:

| SECRETARIO COMUNALE IN CONVENZIONE | | | |
|------------------------------------|---|---------------|--------|
| ANNO 2022 | | | |
| TEMPO INDETERMINATO | | | |
| AREA AMMINISTRATIVA POSTI OCCUPATI | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | SERVIZIO | N.DIP. |
| D | RESP. P.O. E AFFARI GENERALI-VIGILANZA | I | 1 |
| C | SEGRETERIA RESPONSABILE SERVIZIO I | I | 1 |
| C | ELETTORALE | I | 1 |
| C | PERSONALE | I | 2 |
| C | AFFARI GENERALI | I | 1 |
| C | CENTRALINO | I | 1 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO II E IV | II E IV | 1 |
| C | SUAP-VITIV. -COM-ART.-AGR | II | 3 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO II E IV | II | 1 |
| C | RESP. SERVIZI SOCIALI | III | 1 |
| C | SERV. SOCIALI E SCUOLA | III | 1 |
| C | RESPONSABILE POLIZIA MUNICIPALE | V | 1 |
| C | POLIZIA MUNICIPALE | V | 4 |
| C | RESPONSABILE SER. INF.-SPORT. - TUR.- SPET. | VI | 1 |
| C | PROT.GENER. PEC. FATT. Elett. | VI | 1 |
| C | SERV INFORMATICO | VI | 1 |
| C | ALBO ON-LINE E MESSO NOTIFICATORE | VI | 1 |
| | SUBTOTALE | | 23 |
| AREA TECNICA POSTI OCCUPATI | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | SERVIZIO | N.DIP. |
| C | RESP. P.O. E TECNICO-MANUTENTIVA | I | 1 |
| C | URBANISTICA | I | 1 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO II | II | 1 |
| C | CIMITERO | II | 2 |
| A | DEPURATORE | II | 1 |
| C | COLLABORATRICE | II | 1 |
| C | OPERAIO | II | 4 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO III | III | 1 |
| C | SUPPORTO U.T.C | SER. I II III | 1 |

| | | | |
|--|---------------------------|----------|--------|
| C | SUBTOTALE | | 13 |
| AREA FINANZIARIA POSTI OCCUPATI | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | SERVIZIO | N.DIP. |
| C | RESP. ECONOM. FINANZIARIO | I | 1 |
| C | RAG.PROG.SVIL.FINAN.-ECON | I | 1 |
| C | PROV.USC.ORD.PAG.SIOPE | I | 1 |
| C | PAG. MAND. REV. ECON. | I | 1 |
| C | PROV.ENTR.ORD.ENTR.SIOPE | I | 1 |
| B | PROT.FATT.ELETT.PCC | I | 1 |
| A | DISBRIGOM PRATICHE | II | 1 |
| C | IMU TASI TOSAP COSAP | II | 1 |
| C | IDRICO TOSAP COSAP | II | 1 |
| C | TARI TOSAP COSAP | II | 1 |
| | SUBTOTALE | | 10 |

| | | | | |
|---|-----------------------|---------|--|--|
| TEMPO DETERMINATO al momento (30 ORE) | | | | |
| Personale assunto a valere sulle risorse della QSFP- PAL Distretto D3 | | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N. DIP. | | |
| D1 | Assistente sociale | 1 | | |
| | Subtotale | 1 | | |

| | | | | |
|---|-----------------------|---------|--|--|
| DIPENDENTE COMUNALE PROVENIENTE DAL COMUNE DI PALMA MONTECHIARO IN CONVENZIONE A 30 ore settimanali. | | | | |
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N. DIP. | | |
| C6 | ISTRUTTORE CONTABILE | 1 | | |
| | Subtotale | 1 | | |

CAPACITA' ASSUNZIONALE

Rilevato che l'Amministrazione intende perseguire una ottimale distribuzione delle risorse del personale nel corso del triennio 2022/2024 nei limiti della spesa consentita per la funzionalità degli uffici anche mediante la valorizzazione del personale già impiegato ed in organico;

Preso atto:

- che il Comune è in regola con gli obblighi di assunzione ai sensi dell'art. 3 della legge n. 68/99;

Visto il D.M. 17/3/2020 già citato avente per oggetto: Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni il quale con decorrenza 20.4.2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1 c. 557/quarter, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17/3/2020 di cui sopra dispone, dal 20/4/2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa già menzionata che si assume in deroga a quanto stabilito dall'art. 33, comma 2, del Decreto-legge n. 34 del 2019;

Dato atto che la capacità assunzionale dell'Ente con il parametro sopra menzionato di rapporto al 46,53% per il 2020 colloca l'Ente tra i Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti. (All. – B)

Considerato che tale parametro non è stato ancora calcolato per l'anno 2021 in quanto al momento non si è ancora approvato ancora il rendiconto 2021.

Vista la direttiva del Sindaco prot. 5058 del 21/06/2022 (All. E), con la quale si dispone che in mancanza dei requisiti di capacità assunzionale dell'Ente, risultante dai precitati parametri in quanto ricadente nella fascia al di sopra del primo valore soglia, di incrementare nei limiti consentiti, se vi sia il necessario sostegno finanziario nel bilancio di previsione 2022/2024 per il personale part-time, un'elevazione della prestazione lavorativa da 24 ore a 32 ore settimanali per 19 unità e del personale part-time da 30 ore a 32 ore settimanali per n. 6 unità al fine di assicurare il buon funzionamento degli uffici;

Ritenuto nondimeno di riservarsi di procedere in tal senso, in quanto possibile e nei limiti sempre della disponibilità finanziaria, una volta approvato il rendiconto 2021 ed avuta contezza dei risultati della gestione dell'anno passato.

Dato atto che con l'apposizione del parere contabile sulla presente proposta deliberativa si attesta:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa di personale ex art. 1, commi 557 – 557-*bis* – 557-*ter* - della Legge 27/12/2006, n. 296;
- il rispetto del potenziale limite finanziario massimo della “dotazione organica” nei termini chiariti dalle **linee di indirizzo** di cui all'art. 6-*ter* del TUIPI;
- il rispetto del pareggio di bilancio ex art. 1, comma – 1 quinquies D.L. 113/2016, nonché il rispetto degli obblighi di certificazione dei crediti (ex art. 27, c. 2 lett. c. del D.L. 66/2014);
- l'attivazione da parte del Comune della piattaforma telematica per la certificazione dei crediti di cui all'articolo 27 del D.L. n. 66/2014;

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

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

Vista la legge n. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni così come recepita dalla Legge Regionale n. 44/91 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il T.U.EE.LL. approvato con il D.Lgs. n. 267/2000 s.m.i.;

Visto l'O.R.EE.LL.;

Visto il Codice Etico e di Comportamento;

Visto il Piano Triennale 2021 – 2023 per la prevenzione della corruzione;

Evidenziata l'esigenza da parte degli uffici comunali di supplire alle esigenze sopravvenute per i pensionamenti e per i molteplici compiti ed i nuovi carichi di lavoro con una successiva integrazione oraria nei limiti della sostenibilità finanziaria dell'Ente.

Ravvisata quindi la necessità, sulla scorta di quanto sopra riportato, che la Giunta comunale deliberi il nuovo piano triennale dei fabbisogni del personale improntato alla nuova normativa vigente;

PROPONE

Per tutte le motivazioni espresse in premessa e che qui si intendono integralmente ripetute e trascritte per formarne parte integrante e sostanziale;

DARE ATTO CHE:

a seguito della revisione della struttura organizzativa dell'Ente, effettuata ai sensi dell'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2011 e successive modificazioni ed integrazioni, e della ricognizione delle eccedenze di personale, ai sensi dell'art. 33 del D. Lgs. n. 165/2001 e successive modificazioni ed integrazioni, non emergono situazioni di personale in esubero;

DI APPROVARE l'allegato organigramma e Dotazione Organica vigente dell'Ente, "Allegato A", riportata anche in premessa quale parte integrante e sostanziale del presente atto, rilevando che ai sensi dell'art. 4 del D. Lgs. 75/2017 la valorizzazione del piano del fabbisogno a scapito della dotazione organica costituisce uno degli elementi che più caratterizzano la riforma del testo unico delle leggi sul pubblico impiego contenute nel D. Lgs. 75/2017;

DI DARE ATTO che il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 ed il piano delle assunzioni 2022-2024, ovvero la capacità assunzionale dell'Ente nel triennio di riferimento è calcolata sulla base della normativa nazionale e regionale vigente.

DARE ATTO che:

- 1) la spesa per la dotazione organica, riportata sopra e di cui all'allegato "A", rientra nella spesa potenziale massima imposta dal vincolo esterno di cui all'art. 1, commi 557 quater e seguenti, della L. n. 296/2006 e s.m.i., pari a **€. 2.089.284,29; (Verificata triennio 2011/2013)**
- 2) l'allegata consistenza dei dipendenti in servizio, di cui alla dotazione organica 2022, riportata sopra, Allegato "A", forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.
- 3) **La spesa del personale pertanto è inferiore a quella media del triennio 2011/2013";**

DICHIARARE con la presente che l'Ente non è tenuto all'assunzione delle categorie protette, ex L. n. 68/1999 e s.m.i.

DARE ATTO ancora che nell'ambito della programmazione dei fabbisogni di personale 2022-2024 vengono previste, nel rispetto dei vigenti vincoli in materia di assunzioni a tempo indeterminato e di lavoro flessibile in premessa esplicitati, le seguenti assunzioni ed approvata la seguente programmazione triennale.

DI APPROVARE pertanto, ai fini del mantenimento degli equilibri di bilancio, il Piano del fabbisogno di personale 2022-2024, considerando ancora che l'art. 6 comma 2 del Decreto Legislativo 30.3.2001, n. 165 nel testo sostituito dall'art. 4 comma 1 lett. b) del Decreto Legislativo 25.5.2017, n. 75 prevede che "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 dalla legislazione vigente", come segue:

Piano del fabbisogno di personale 2022-2024:

| Anno 2022 | | |
|---------------------|--------------------|--------|
| 0 assunzioni (Zero) | Risorse utilizzate | Euro 0 |

| | | |
|--|---|---|
| 0 Progressioni verticali (Zero) | Risorse utilizzate | Euro 0 |
| 01 Stabilizzazione di un Assistente Sociale Cat. D1 (Etero finanziato) a valere sulle risorse della QSFP-PAL | Risorse utilizzate 0 da parte del Comune, in quanto interamente finanziato dal Distretto D3 | Euro 2.764,37 mensili per i mesi di cui al contratto a farsi. |
| Compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie in bilancio di cui sopra: Incremento ore contrattuali nei servizi con carenza per i pensionamenti avvenuti. | | |

| |
|---|
| Anno 2023 0 assunzioni (Zero) 0 Progressioni verticali (Zero) |
| TOTALE SPESA Euro 0 |
| Anno 2024 0 assunzioni (Zero) 0 Progressioni verticali (Zero) |
| TOTALE SPESA Euro 0 |

DARE ATTO che la programmazione in esame nel prendere atto della rigidità del bilancio dell'Ente ed in applicazione del disposto normativo previsto non ha previsto alcuna nuova assunzione o progressione verticale, nelle more di un rientro nei parametri previsti dalla nuova normativa.

DI DARE ATTO che se rientrante nella previsione di spesa del triennio:

- **Le progressioni verticali**, se vi siano le possibilità di farsi, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, ai sensi del comma 15 dell'art. 22 del D. Lgs. n. 75/2017, potranno avvenire mediante selezione pubblica per titoli ed esami finalizzata a valorizzare l'esperienza professionale maturata ai sensi dell'art. 35 comma 3 bis lett. b) del D. Lgs. 165/2001;
- Ai sensi dell'art. 22 comma 15 del D. Lgs. 75/2017, per il triennio 2020-2022, l'Ente, al fine di valorizzare le professionalità interne, potrà attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, **procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo**, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria.
- **Che i posti verranno coperti alternativamente mediante incarico** ai sensi dell'art. 110 del T.U.O.E.L. e/o in applicazione dell'art. 1 comma 557 della L. 311/2004 essendo la stessa spesa non soggetta ai limiti di cui al DM. del 17/03/2020;
- **Che nel rispetto dei limiti previsti e della sostenibilità finanziaria dell'Ente potrà essere fatta una integrazione oraria del personale part-time con separato atto**, per come riportato nella

disposizione di servizio del Sindaco riportata in premessa, sussistendo la necessaria copertura finanziaria.

- **Che in caso di incremento orario per tale personale, sempre nei limiti della sostenibilità finanziaria nell'atto a farsi, saranno individuati i servizi carenti con gli uffici ed il personale a cui assegnare le ore suppletive.**

DI DARE ATTO CHE ancora non sono stati approvati e posti in essere gli strumenti finanziari relativi all'anno in corso, bilancio e rendiconto 2021 con gli atti propedeutici.

DI DARE ATTO che la sussistenza delle risorse finanziarie necessarie per garantire la sostenibilità a regime della relativa spesa del personale ed il rispetto di quanto statuito dal D.M. del 17/03/2020 si evince dai risparmi di spesa conseguenti ai **collocamenti a riposo registrati (All. H)** e si rende necessaria la certificazione dell'organo di controllo interno di cui all'art. 40 bis comma 1 del D. Lgs. n. 165/2001 e s.m.i. per l'efficacia della presente delibera;

DI DARE ATTO che il programma triennale del fabbisogno del personale è un documento dinamico, che potrà essere modificato in funzione di nuove esigenze o nuove maggiori capacità assunzionali ovvero di limitazioni o vincoli derivanti dal quadro normativo vigente;

DI RISERVARSI la possibilità di adeguare, in qualsiasi momento, il presente piano di fabbisogno del personale ed il piano delle assunzioni relative al triennio 2022-2024 qualora si dovessero verificare esigenze o condizioni tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

DARE ATTO che l'Ente, non essendo in dissesto finanziario, non deve rispettare il rapporto medio "dipendenti — popolazione" di cui al D.M. Interno del 18/11/2020 recante "Individuazione dei rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022;

DI SPECIFICARE che sul presente provvedimento il revisore dei conti dovrà attestare il rispetto del principio della riduzione della spesa secondo quanto previsto dall'art. 39 della Legge 449/97 e dell'art. 19. Comma 8 della Legge 28/12/2001, n. 448, come risulta dal parere allegato;

DI APPROVARE gli allegati predisposti dagli uffici A-B-C-D-E-F-G-H-I, che fanno parte integrante e sostanziale della presente deliberazione.

DI COMUNICARE il presente provvedimento all'assessorato regionale delle Autonomie locali e della funzione pubblica, alle OO.SS e alla RR.SS.UU. e trasmettere la presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite Pec all'indirizzo: protocollo_dfp@mailbox.governo.it entro trenta giorni dalla sua adozione;

DI STABILIRE che il piano triennale del fabbisogno di personale sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D.Lgs. n. 33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale;

DI DICHIARARE il presente atto immediatamente esecutivo ai sensi della L.R. n. 44/91.

IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO

Baldacchino Antonio

PARERE DI REGOLARITA' TECNICA

In relazione al disposto di cui all' art. 53, comma 1, della legge 8 giugno 1990, n. 142, come modificato dall'art. 12 della L.R. 23 dicembre 2000, n. 30 e recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 e degli artt. 49 e 147 bis, comma 1, D.Lgs. 267/2000 (TUEL)

IL RESPONSABILE DELL' AREA I

In ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa esprime parere **Favorevole**

Camastra, 18-07-2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA I AFFARI GENERALI E DI VIGILANZA

F.to Antonio Baldacchino

PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE

IL RESPONSABILE DELL' AREA II

In relazione al disposto di cui agli artt. 53 e 55 comma 5, della legge 8/6/1990, n.142 recepito dall'art. 1, comma 1, lett. i), della legge regionale 11 dicembre 1991, n. 48 dell'art. 13 della L.R. 3/12/1991 N° 44 e degli artt. 49, 147 bis, comma 1 e 153, comma 5, del Decreto Legislativo n° 267 del 18 agosto 2000 e s.m.i.;

ESPRIME

In ordine alla regolarità contabile parere: **Favorevole**

Camastra, 18-07-2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA II ECONOMICO FINANZIARIA

F.to Angela Catanese

Letto, approvato e sottoscritto:

| | | |
|----------------------------|------------------------|--------------------------------|
| L'ASSESSORE ANZIANO | IL Sindaco | IL SEGRETARIO COMUNALE |
| Giuseppe Scopelliti (*) | Dott. Dario Gaglio (*) | Dott. Giuseppe Vinciguerra (*) |

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE
(art.11, commi 1 e 3, l.r. 3 dicembre 1991, n°44)

Il sottoscritto Segretario Comunale, su conforme attestazione del responsabile della pubblicazione,
CERTIFICA

Che la presente deliberazione è stata affissa dal al per giorni consecutivi, all'Albo Pretorio on line di questo comune, istituito ai sensi e per gli effetti di cui all'art. 32 della Legge 18 giugno 2009, 69 nel sito istituzionale del Comune.

Dalla Residenza Municipale li

Il Responsabile della Pubblicazione

Il Segretario Comunale
Dott. Giuseppe Vinciguerra (*)

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

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

ATTESTA

che la presente deliberazione, in applicazione della l.r. 3.12.1991 n. 44 e ss.mm.ii. essendo stata pubblicata all'albo pretorio on line per giorni consecutivi dal , come previsto dall'art. 11 della predetta legge:

è divenuta esecutiva il giorno 26-07-2022

Avendone dichiarato l'immediata esecutività il medesimo organo deliberante.

Dalla residenza municipale

Il Segretario Comunale
Dott. Giuseppe Vinciguerra (*)

(*) Documento prodotto in originale informatico firmato digitalmente ai sensi del "Codice dell'Amministrazione Digitale" e norme ad esso connesse.

PARERE: Favorevole in ordine alla **Regolarità Tecnica**

Data: 18-07-2022

Il Responsabile del servizio

Baldacchino Antonio

PARERE: Favorevole in ordine alla **Sola regolarità Contabile**

Data: 18-07-2022

Il Responsabile del servizio

Catanese Angela

ESECUTIVITÀ

La presente deliberazione è divenuta esecutiva in data 26-07-2022 per il decorso termine di 10 giorni dalla pubblicazione ai sensi dell'art.134, della Legge n.267/00.

Lì, 26-07-2022

IL SEGRETARIO COMUNALE

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2022

All. "A"

SEGRETERIO COMUNALE IN CONVENZIONE AL 25%

ANNO 2022

TEMPO INDETERMINATO

AREA AMMINISTRATIVA POSTI OCCUPATI

| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | SERVIZIO | N.DIP. |
|------|---|----------|--------|
| D | RESP. P.O. E AFFARI GENERALI-VIGILANZA | I | 1 |
| C | SEGRETERIA RESPONSABILE SERVIZIO I | I | 1 |
| C | ELETTORALE | I | 1 |
| C | PERSONALE | I | 2 |
| C | AFFARI GENERALI | I | 1 |
| C | CENTRALINO | I | 1 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO II E IV | II E IV | 1 |
| C | SUAP-VITIV. -COM-ART.-AGR | II | 3 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO II E IV | II | 1 |
| C | RESP. SERVIZI SOCIALI | III | 1 |
| C | SERV. SOCIALI E SCUOLA | III | 1 |
| C | RESPONSABILE POLIZIA MUNICIPALE | V | 1 |
| C | POLIZIA MUNICIPALE | V | 4 |
| C | RESPONSABILE SER. INF.-SPORT. - TUR.- SPET. | VI | 1 |
| C | PROT.GENER. PEC. FATT. ELETT. | VI | 1 |
| C | SERV INFORMATICO | VI | 1 |
| C | ALBO ON-LINE E MESSO NOTIFICATORE | VI | 1 |
| | SUBTOTALE | | 23 |

AREA TECNICA POSTI OCCUPATI

| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | SERVIZIO | N.DIP. |
|------|----------------------------------|---------------|--------|
| C | RESP. P.O. E TECNICO-MANUTENTIVA | I | 1 |
| C | URBANISTICA | I | 1 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO II | II | 1 |
| C | CIMITERO | II | 2 |
| A | DEPURATORE | II | 1 |
| C | COLLABORATRICE | II | 1 |
| C | OPERAIO | II | 4 |
| C | RESPONSABILE SERVIZIO III | III | 1 |
| C | SUPPORTO U.T.C | SER. I II III | 1 |
| C | SUBTOTALE | | 13 |

AREA FINANZIARIA POSTI OCCUPATI

| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | SERVIZIO | N.DIP. |
|------|---------------------------|----------|--------|
| C | RESP. ECONOM. FINANZIARIO | I | 1 |
| C | RAG.PROG.SVIL.FINAN.-ECON | I | 1 |
| C | PROV.USC.ORD.PAG.SIOPE | I | 1 |
| C | PAG..MAND.REV.ECON. | I | 1 |
| C | PROV.ENTR.ORD.ENTR.SIOPE | I | 1 |
| B | PROT.FATT.ELETT.PCC | I | 1 |
| A | DISBRIGOM PRATICHE | II | 1 |
| C | IMU TASI TOSAP COSAP | II | 1 |
| C | IDRICO TOSAP COSAP | II | 1 |
| C | TARI TOSAP COSAP | II | 1 |
| | SUBTOTALE | | 10 |

| DOTAZIONE ORGANICA TEMPO INDETERMINATO alla data del 1.1.2022 | | | | | |
|---|-----------------------|--------|-------|-------|--|
| CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N.DIP. | P. V. | P. C. | |
| D | Istruttore direttivo | 3 | 2 | 1 | |
| C | Istruttore | 41 | 6 | 35 | |
| B | Esecutore | 4 | 2 | 2 | |
| A | Oerai | 9 | 1 | 8 | |
| | Subtotale | 57 | 11 | 46 | |

l'Ufficio personale

IL RESP. AREA

A. BALDACCHINO

TABELLA 2

| SVILUPPO DI UN ESEMPIO PER UN ENTE VIRTUOSO | |
|--|--------------|
| Determinazione della spesa per il personale e delle facoltà assunzionali | |
| abitanti 31/12/20 n. | |
| DM 17/03/2020 - Circolare 13/05/2020 | |
| Spesa personale come da Macroaggregato 101 - Personale | 1.539.508,49 |
| Spese personale a tempo determinato | 0,00 |
| Spese rimborsate ad altri enti per personale in comando | 0,00 |
| Spese per missioni, formazione, buoni pasto, etc | 5.453,52 |
| Altre spese (ISTAT - Censimenti - ETC...) | 0,00 |
| IRAP | 104.655,37 |
| Totale | 1.649.617,38 |
| IRAP | 104.655,37 |
| Totale spesa personale al netto dell'IRAP | 1.544.962,01 |

| | |
|---|---------------|
| TOTALE SPESA DI PERSONALE [A] - Ultimo rendiconto di gestione approvato [2020] | 1.544.962,01 |
| TOTALE ENTRATE CORRENTI ESERCIZIO 2018 | 3.696.158,07 |
| TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2019 | 3.701.609,43 |
| TOTALE ENTRATE CORENTI ESERCIZIO 2020 | 3.369.046,58 |
| TOTALE ENTRATE COME DA RENDICONTI APPROVATI ULTIMO TRIENNIO | 10.760.814,08 |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI | 3.586.938,03 |
| FCDE PREVENTIVO ESERCIZIO 2020 | 266.871,99 |
| MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE [B] | 3.320.066,04 |
| RAPPORTO % TRA SPESA PERSONALE E MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE (C= A/B %) | 46,53 |
| INSERIMENTO DEL COMUNE NELLA FASCIA DI INSERIMENTO DEL DM - ART. 4 TAB. 1 | B |
| VALORE SOGLIA PREVISTO DALL'ART. 4 DEL DM (D) | 28,60% |
| MASSIMA SPESA PERSONALE CONSENTITA [MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE X VALORE SOGLIA] [B x D] | 949.538,89 |
| DIFFERENZA SPESA PERSONALE TEORICA CONSENTITA E SPESA PERSONALE ANNO 2019 [E] | -595.423,12 |
| % MASSIMA CONSENTITA DI INCREMENTO SPESA PERSONALE ART. 5 PER FASCIA COMUNE (1° ANNO) [F] [PRENDERE % TABELLA 2] | 0,00% |
| SPESA PERSONALE ANNO 2018 [G] | 1.893.178,37 |
| INCREMENTO MASSIMO SPESA PERSONALE - UTILIZZO % DI INCREMENTO PREVISTA DAL DM [H= G x F] | |
| FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE ULTIMI 5 ANNI [I] [EVENTUALE] (**) | |
| LIMITE MASSIMO SPESA PERSONALE: TOTALE SPESA DI PERSONALE RENDICONTO APPROVATO ANNO 2019 + INCREMENTO MASSIMO SPESA DI PERSONALE PREVISTA TAB.2 [H] O, IN DEROGA (SE PIU' FAVOREVOLI), LE FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE PREVIGENTE NORMATIVA, FERMO RESTANDO IL LIMITE MASSIMO DI SPESA CONSENTITA [I] | 1.544.962,01 |
| FACOLTA' ASSUNZIONALI RESIDUE SPENDIBILI (***) | |

[*] capacità assunzionale al 31/12/2019 normativa previgente

[**] il maggiore valore tra H) e I)

| ART. 4 DM 17/3/2020 | | |
|---------------------|--|--------|
| Tabella 1 | | |
| a | Comuni con meno di 1.000 abitanti | 29,50% |
| b | Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 28,60% |
| c | Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 27,60% |
| d | Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 27,20% |
| e | Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 26,80% |
| f | Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 27,00% |
| g | Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 27,60% |
| h | Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 28,80% |
| i | Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 25,30% |

| ART. 4 DM 17/3/2020 | | | | | | |
|---------------------|--|----------|------|------|------|------|
| Tabella 2 | | | | | | |
| FASCE | | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 | 2024 |
| | | VALORI % | | | | |
| a | Comuni con meno di 1.000 abitanti | 23 | 29 | 33 | 34 | 35 |
| b | Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti | 23 | 29 | 33 | 34 | 35 |
| c | Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti | 20 | 25 | 28 | 29 | 30 |
| d | Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti | 19 | 24 | 26 | 27 | 28 |
| e | Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti | 17 | 21 | 24 | 25 | 26 |
| f | Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti | 9 | 16 | 19 | 21 | 22 |
| g | Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti | 7 | 12 | 14 | 15 | 16 |
| h | Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti | 3 | 6 | 8 | 9 | 10 |
| i | Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre | 1,5 | 3 | 4 | 4,5 | 5 |

All. C - Resti assunzionali pensionamenti

- **nell'anno 2017** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria D 5, con un risparmio di spesa, in ragione annua di €. 7.431,27e pertanto i resti assunzionali risultano essere i seguenti:

| Cat. | Risparmio di spesa di personale | % Turn over | Budget assunzionale utilizzabile |
|---------------|--|--------------------|---|
| D5 | €.29.725,09 | 25% | €. 7.431,27 |
| Totale | €. 29.725,09 | 25% | €. 7.431,27 |

- **nell'anno 2018** sono cessate dal servizio n. 3 unità di categoria C5, con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 74.836,07e pertanto i resti assunzionali risultano essere i seguenti:

| Cat. | Risparmio di spesa di personale | % Turn over | Budget assunzionale utilizzabile |
|---------------|--|--------------------|---|
| C5 | €. 24.984,85 | 100% | €. 24.984,85 |
| C5 | €. 24.984,85 | 100% | €. 24.984,85 |
| C5 | €. 25.580,59 | 100% | €. 25.580,59 |
| Totale | €. 75.550,29 | | €. 75.550,29 |

- **nell'anno 2019** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria B 7, 1 unità B5, 2 unità B1e n. 1 unità categoria A3 e con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 105.438,91 e i resti assunzionali risultano essere i seguenti:

| Cat. | Risparmio di spesa | % Turn over | Budget assunzionale utilizzabile |
|---------------|---------------------------|--------------------|---|
| B7 | €. 22.530,85 | 100% | €. 22.530,85 |
| B1 | € 19.979,92 | 100% | € 19.979,92 |
| B1 | €. 19.979,92 | 100% | €. 19.979,92 |
| B5 | €.21.683,98 | 100% | €.21.683,98 |
| A3 | €. 19.400,63 | 100% | €. 19.400,63 |
| Totale | €. 103.575,30 | | €. 103.575,30 |

- **nell'anno 2020** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria D5, n. 1 unità categoria C4, 2 unità C1 e 1 unità B5 con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 118.013,44 e pertanto i resti assunzionali risultano essere i seguenti:

| Cat. | Risparmio di spesa di personale | % Turn over | Budget assunzionale utilizzabile |
|---------------|---------------------------------|----------------|----------------------------------|
| D5 | €. 31.781,22 | 100% | €. 31.781,22 |
| C4 | €. 24.974,52 | 100% | €. 24.974,52 |
| C1 | €. 23.594,33 | 100% | €. 23.594,33 |
| C1 | € 15.160,62 | 100% | € 15.160,62 |
| B5 | € 22.502,75 | 100% | € 22.502,75 |
| Totale | €.118.013,44 | | €. 118.013,44 |

- **nell'anno 2021** sono cessate dal servizio n. 1 unità di categoria D5, n. 1 unità categoria C5, 1 unità B1 e 1 unità A4 con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 74.836,07 e pertanto i resti assunzionali risultano essere i seguenti:

| Cat. | Risparmio di spesa di personale | % Turn over | Budget assunzionale utilizzabile |
|---------------|---------------------------------|----------------|----------------------------------|
| D5 | €. 31.450,37 | 100% | €. 31.450,37 |
| C5 | €. 25.865,93 | 100% | €. 25.865,93 |
| B1 | €. 21.211,64 | 100% | €. 21.211,64 |
| A4 | € 20.227,71 | 100% | € 20.227,71 |
| Totale | €. 98.755,65 | 100% | € 98.755,65 |
| | | | |

- **nell'anno 2022** ad oggi sono cessate dal servizio n. 2 unità categoria C 5 e che entro l'anno cesseranno n. 2 unità di categoria C 5 con un risparmio di spesa, in ragione annua, di €. 103.463,72 e pertanto i resti assunzionali risultano essere i seguenti:

| Cat. | Risparmio di spesa di personale | % Turn over | Budget assunzionale utilizzabile |
|------|---------------------------------|----------------|----------------------------------|
| | | | |

| | | | |
|---------------|----------------------|------|---------------------|
| C 5 | €.25.865,93 | 100% | €.25.865,93 |
| C 5 | €.25.865,93 | 100% | €.25.865,93 |
| TOTALE | €. 103.463,72 | | €. 51.731,86 |

- **il totale dei risparmi di spesa** di personale da cessazioni ammonta ad **€. 455.057,81**

Visto, il Piano Triennale n. 14 del **19/02/2020**

Vista la Delibera di Giunta n. 56 del 19/08/2020, Potenziamento attività lavorativa personale a tempo parziale incremento ore contrattuali, dove è stata prevista la modifica contrattuale a tempo indeterminato con conseguente aumento del monte orario come di seguito indicato:

- da 24 ore a 32 ore settimanali per n 3 dipendenti di categoria A e n. 8 dipendenti di categoria C
- da 24 ore a 30 ore settimanali per n 1 dipendenti di categoria A e n. 5 dipendenti di categoria C
- **Dato Atto** che le risorse assunzionali utilizzate a tal fine ammontano ad € 71.201,52

- **il totale dei risparmi di spesa** di personale da cessazioni **utilizzabili in linea teorica** pertanto ammontano ad **€. 383.856,29**

L'UFFICIO PERSONALE

IL RESPONSABILE DELL'AREA I



COMUNE DI CAMASTRA

LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

Corso Vittorio Veneto

Telefono 0922/954011- fax 0922/950212

Posta certificata: protocollo.comune.camastra@pec.it

UFFICIO DEL SINDACO

CAMASTRA Lì 20/06/2022

Risposta a nota prot. N. _____ del _____

Allegati n. _____

AL responsabile dell'Area I

Affari Generali e vigilanza

SEDE

e p.c.

Al Sig. Segretario Comunale

SEDE

Al Responsabile dell'Ufficio Finanziario Area III

Sede

Oggetto: Incremento orario personale part-time in servizio in questo Comune. – Direttiva.

Dato l'approssimarsi del termine di scadenza per la predisposizione e l'approvazione del bilancio comunale;

- Visti gli atti propedeutici approntati dagli uffici comunali;

- Considerato che anche per l'anno in corso il parametro risultante tra la spesa del personale e la media entrate correnti al netto del FCDE è pari al 46,53 % per come conteggiato dall'Ufficio Finanziario;

- Non potendo procedere quale Comune a nuove assunzioni o a progressioni verticali interne, in quanto ricadente nella fascia al di sopra del primo valore soglia secondo la classificazione al DPCM art. 4, Tab. 1;

- Vista la dotazione organica con i pensionamenti già maturati da parte di diversi dipendenti ed altre prossimi a farsi;

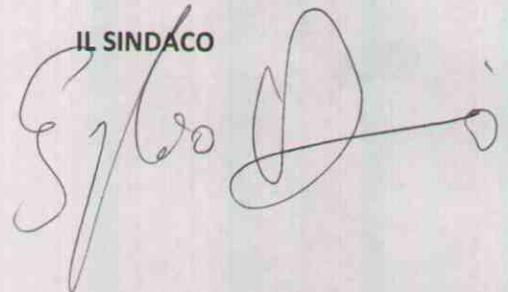
Si formula formale indirizzo e si dispone

- **Affinché** la S.V. predisponga il piano triennale del fabbisogno del personale, riportando la dotazione organica in atto tenendo conto del personale in servizio alla data odierna ed i posti risultanti vacanti a seguito dei pensionamenti.
- **Che**, considerata la mole di lavoro che va a gravare sul restante personale, di incrementare nei limiti consentiti, se vi sia il necessario sostegno finanziario nel bilancio di previsione 2022/2024 e disporre, per il personale part-time a 24 ore in numero di 19 unità, l'elevazione a 32 ore settimanali e per il personale part-time a 30 ore in numero di 6 unità, l'elevazione a 32 ore settimanale per assicurare il buon funzionamento degli uffici e dei servizi per l'utenza.

Si prega provvedere con urgenza alla presenta direttiva data la prossima scadenza del 30 giugno c.a. quale termine ultimo della proroga fatta dall'Assessore Regionale competente per l'approvazione dei bilanci.

L'incremento in oggetto dovrà essere fatto per tutto il personale part-time e dovrà tenere conto della necessaria copertura finanziaria e dei visti contabili anche del revisore incaricato per il proseguo del procedimento.

IL SINDACO



Piano del fabbisogno di personale 2022-2024:

| Anno 2022 | | |
|---|---|---|
| 0 assunzioni (Zero) | Risorse utilizzate | Euro 0 |
| 0 Progressioni verticali (Zero) | Risorse utilizzate | Euro 0 |
| 01 Stabilizzazione di un Assistente Sociale (Etero finanziato) a valere sulle risorse della QSFP- PAL | Risorse utilizzate 0 da parte del Comune, in quanto interamente finanziato dal Distretto D3 | Euro 2.303,65 mensili per i mesi di cui al contratto a farsi. |
| Compatibilmente con la disponibilità di risorse finanziarie in bilancio di cui sopra: Incremento ore contrattuali nei servizi con carenza per i pensionamenti avvenuti. | | |

| | | |
|---------------------------------|--|--|
| Anno 2023 | | |
| 0 assunzioni (Zero) | | |
| 0 Progressioni verticali (Zero) | | |
| TOTALE SPESA Euro 0 | | |
| Anno 2024 | | |
| 0 assunzioni (Zero) | | |
| 0 Progressioni verticali (Zero) | | |
| TOTALE SPESA Euro 0 | | |

IL RESPONSABILE DELL'AREA I

SOMMA UTILIZZABILE PER PENSIONAMENTI All. H

DATO ATTO che come programmato nelle predette deliberazioni e alla luce degli avvenuti pensionamenti, a decorrere dal **01/04/2019 al 01/01/2022**, la dotazione organica complessiva in servizio presso l'Ente è la seguente, a seguito dei pensionamenti avvenuti e con il seguente budget assunzionale, con le seguenti somme utilizzabili:

| DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2022 | | | | | |
|------------------------------|---|-----------------------|--------|-------|-------|
| | | | | | |
| | DOTAZIONE ORGANICA TEMPO INDETERMINATO alla data del 1.1.2022 | | | | |
| | CAT. | PROFILO PROFESSIONALE | N.DIP. | P. V. | P. C. |
| | D | Istruttore direttivo | 3 | 2 | 1 |
| | C | Istruttore | 41 | 6 | 35 |
| | B | Esecutore | 4 | 2 | 2 |
| | A | Oerai | 9 | 1 | 8 |
| | | Subtotale | 57 | 11 | 46 |

RILEVATO che, l'Ente per l'anno 2022 dispone del seguente budget assunzionale ordinario:

| ANNO | | | Budget assunzionale | /Somma utilizzate | Residuo |
|-----------|-----------------|---------------------------|---------------------|-------------------|------------|
| Anno 2017 | cessazioni 2016 | €. 0,00 | €. 0,00 | | |
| Anno 2018 | cessazioni 2017 | 29.725,08 – 25 % | 7.454,64 | | |
| Anno 2019 | cessazioni 2018 | €. 75.550,29- 100% | €. 75.550,29 | | |
| Anno 2020 | cessazioni 2019 | €. 103.575,30- 100% | €. 103.575,30 | | |
| Anno 2021 | cessazioni 2020 | €. 54.746,00 - 100% | €. 118.013,44 | 71.201,52 | |
| Anno 2022 | cessazioni 2021 | | €. 98.755,65 | 0 | 98.755,65 |
| | | | | | |
| Anno 2022 | cessazioni 2022 | | 51.731,86 | 0 | 51.731,86 |
| Anno 2023 | cessazioni 2022 | | | | |
| Anno 2024 | cessazioni 2023 | | 0 | 0 | |
| | | TOTALE | | | |
| | | Somma utilizzabile | 455.057,81 | 71.201,52 | 383.856,29 |

Anno 2023: 0 pensionamenti

Anno 2024: 1 pensionamento per limiti età.

L'UFFICIO PERSONALE

IL RESPONSABILE DELL'AREA I



COMUNE DI CAMASTRA
(Libero Consorzio Comunale di Agrigento)

P.O Area I° servizi generali – personale

PERSONALE IN PENSIONE ANNO 2019

1. Magri' Gioacchino 01/12/2019 appartenente Area Tecnica
2. Di Caro Giuseppina 01/12/2019 appartenente Area Amministrativa
3. Cimino Aldo 01/09/2019 appartenente Area Tecnica
4. Sciovè Giovanni deceduto 03/09/2019 appartenente Area Tecnica
5. Provenzani Giuseppe 01/07/2019 appartenente Area finanziaria

Personale in pensione anno 2020

1. Cascià Giovanni 01/03/2020 appartenente Area Tecnica
2. Bellomo Nazzareno 01/05/2020 Resp.le area I
3. Nicodemo Carmelina 01/11/2020 Resp.le area I
4. Messina Maria 23/11/2020 deceduta appartenente area Tecnica
5. Onolfo Colomba 01/12/2020 Resp.le Serv. Ufficio Ragioneria

Personale in pensione anno 2021

1. Cumbo Biagio appartenente Area Tecnica - Qualifica Operaio 01/04/2021
2. Onolfo Giuseppe appartenente Area I (biblioteca) Giugno 2021
3. Brunco Maria appartenente serv.IV (ufficio elettorale)
4. Morello Filippo 01/12/2021 appartenente Area Tecnica

Personale in pensione anno 2022

1. Brunco Crocifissa appartenente Area I resp.le serv I Gennaio 2022
2. Costanza Nicola appartenente area tecnica Serv. Ambiente Gennaio 2022

L'ufficio personale

IL RESPONSABILE DELL'AREA I



Città di Canicattì
Libero Consorzio Comunale di Agrigento
Ufficio Gabinetto Sindaco

Segreteria

N. 19

Data 28/02/2022

DETERMINAZIONE DEL SINDACO

Oggetto: *Avvio procedure di stabilizzazione del personale assunto a valere sulle risorse della QSEF-PAL, impegnato nelle misure di contrasto alla povertà in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.*

Preso d'atto del verbale del Comitato dei Sindaci del Distretto Socio Sanitario D3 del 16 febbraio 2022 e Atto d'Indirizzo.

IL SINDACO

Nella qualità di Presidente del Distretto Socio Sanitario D3 – Canicattì,

Esaminata la proposta di determinazione relativa all'avvio delle procedure di stabilizzazione del personale assunto nell'ambito dei progetti PON Inclusione – PAL, impegnato nelle misure di contrasto alla povertà in possesso dei requisiti previsti dall'art. 20 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. Preso d'atto del verbale del Comitato dei Sindaci del Distretto Socio Sanitario D3 del 16 febbraio 2022 e Atto d'Indirizzo;

Visti i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica ai sensi dell'art.53 comma 1° della l. 142/90 come recepita dalla R.S. con legge n. 48/91 modificata ed integrata con L.R. n. 30/2000;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Vista la legge 142/90 come recepita con L.R. n. 48/91 modificata ed integrata con L.R. n. 30/2000;

Visto l'art. 166 del D. Lgs. n.267/00;

Visto il regolamento di contabilità;

DETERMINA

DI APPROVARE, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della L.R. n.7 del 21 Maggio 2019, le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;

PRENDE ATTO del Verbale del Comitato dei Sindaci del 16 febbraio 2022, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato A);

DARE MANDATO alla Responsabile *ad interim* della P.O. n. 6 di:

- coordinare i Comuni dell'Ambito nella predisposizione delle procedure di stabilizzazione progressiva a tempo pieno e indeterminato di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017 per gli assistenti sociali già in servizio presso gli stessi, che matureranno progressivamente i requisiti

previsti dalla succitata normativa (cosiddetta Legge Madia) entro il 31/12/2022 e, salvo ulteriore proroga, oltre tale data;

- provvedere al caricamento sul sistema SIOSS dei dati relativi al personale dell'Ambito per l'anno 2021 e le previsioni per l'anno 2022, come previsto dal D.M. 22 agosto 2019 n. 103, che si allegano al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato B);
- coordinare la programmazione della QSFP PAL 2020, nel rispetto delle annesse linee guida, necessaria a dare immediata attuazione alle procedure di che trattasi;

DEMANDARE ai Comuni del Distretto Socio Sanitario D3, interessati al provvedimento, ad apportare le necessarie modifiche al proprio Piano del Fabbisogno del Personale 2022/2024, nel seguente modo:

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|--|----------------------|------|
| Comune di Canicattì | 4 Assistenti Sociali | 3 Assistenti Sociali | - |
| Comune di Camastra | 1 Assistente sociale | - | - |
| Comune di Campobello di Licata | 1 Assistente sociale | - | - |
| Comune di Castrofilippo | - | 1 Assistente sociale | - |
| Comune di Naro | Modifica del contratto già a tempo indeterminato da tempo parziale a tempo pieno di nr. 1 Assistente Sociale | - | - |
| Comune di Racalmuto | 2 Assistenti Sociali | - | - |
| Comune di Ravanusa | 1 Assistente sociale | - | - |

DARE ATTO CHE l'assunzione di che trattasi è prevista ed interamente finanziata con fondi extra bilancio comunale (QSFP – Fondo di Solidarietà Sociale – FNPS [...]) senza intaccare la capacità assunzionale del singolo comune del Distretto e che, alla luce dell'integrale copertura finanziaria, tale assunzione non rientra nel divieto di cui all'art. 6 del D.L. n. 78/2015, in quanto non idonea ad incrementare la spesa di personale conseguentemente all'utilizzo in concreto, a qualunque titolo, di altro lavoratore (Corte dei Conti Puglia 201/PAR/2015 Lombardia 293/PAR/2012);

DARE ATTO CHE il presente provvedimento viene adottato in conformità alla vigente legislazione e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o integrazioni per effetto di eventuali riforme legislative in materia;

DARE MANDATO alla Responsabile *ad interim* della P.O. n. 6 di verificare l'evoluzione normativa in materia assunzionale e di programmazione finanziaria dei fondi extra comunali al fine di raggiungere l'obiettivo della progressiva stabilizzazione del personale già assunto a valere sui fondi PON Inclusion e QSFP/PAL;

DI DARE ATTO, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.147 bis, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000, che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio online ed in modo permanente nella sezione del sito istituzionale dedicata agli estratti dei provvedimenti dirigenziali;

DI DICHIARARE l'adottando provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 della Legge Regionale 44/91.

Il Sindaco
Rag. Vincenzo CORBO



Proposta di determinazione redatta ai sensi della L.R. n.10/97

Oggetto: *Avvio procedure di stabilizzazione del personale assunto a valere sulle risorse della QSFP-PAL, impegnato nelle misure di contrasto alla povertà in possesso dei requisiti di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.
Preso d'atto del verbale del Comitato dei Sindaci del Distretto Socio Sanitario D3 del 16 febbraio 2022 e Atto d'Indirizzo.*

La sottoscritta, Dott.ssa Angela Carrubba, Responsabile ad interim della Posizione Organizzativa n. 6 della Direzione IV, giusta Determinazione del Segretario Generale n. 27 del 19.01.2022, attestando di non trovarsi in nessuna ipotesi di conflitto di interessi nemmeno potenziale, né in situazioni che danno luogo ad obbligo di astensione ai sensi del D.P.R. 62/2013 e di avere verificato che i soggetti intervenuti nell'istruttoria della proposta in esame non incorrono in situazioni analoghe;

PREMESSO CHE

- il Distretto S.S. D3 ha partecipato all'Avviso n. 3/2016 (PON Inclusionione, avviso per l'attuazione del Sostegno per l'Inclusione Attiva) bandito dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali finanziato con D.D.G. n. 120 del 06/04/2017 per l'ammissione a finanziamento delle azioni specificate nella proposta progettuale;
- detta progettualità, nel rispetto delle indicazioni contenute nell'Avviso e nelle LLGG dell'attuazione del SIA, ha previsto, tra l'altro, il RAFFORZAMENTO DEI SERVIZI SOCIALI;
- per il raggiungimento degli obiettivi e delle finalità richieste dalla proposta progettuale è stato previsto l'assunzione a tempo determinato e parziale di n. 6 assistenti sociali, (D.D. n. 185 del 12.02.2019 approvazione graduatorie finali di merito) e 5 Istruttori Amministrativi (D.D. n. 186 del 12.02.2019 approvazione graduatoria finale di merito), individuati tramite procedura ad evidenza pubblica, come specificato dal Bando di selezione, con scadenza contrattuale al 31.12.2019;
- con D.L. n. 4 del 28/01/2019, convertito con modificazioni dalla Legge n. 26 del 28/03/2019 – Disposizioni urgenti in materia di reddito di cittadinanza e di pensioni, è stato istituito il Reddito di cittadinanza, che sostituisce il Reddito di Inclusione (REI);
- il Ministero del lavoro e delle Politiche sociali, con Decreto Direttoriale n. 65 del 19.03.2019, ha disposto la proroga al 31 dicembre 2020 quale termine di conclusione delle attività progettuali previsto dall'art. 4.6 dell'Avviso 3/2016;
- con nota prot. n. 33233 del 05/08/2019 è stata trasmessa all'Autorità di Gestione PON Inclusionione la richiesta di modifica della Convenzione del Progetto finanziato Avviso 3/2016 numero convenzione AV3-2016-SIC_04, CUP H81H17000290006;
- con la suddetta rimodulazione del PON Inclusionione Avviso 3/2016, relativamente alla voce A.1.b (personale specializzato), è stato previsto un incremento del numero degli Assistenti Sociali (n. 7 unità) al fine di garantire una copertura organica nel Distretto funzionale al conseguimento degli obiettivi progettuali;
- l'Autorità di Gestione ha notificato l'avvenuta approvazione della rimodulazione, giusta nota trasmessa tramite PEC del 13/09/2019, prot.n. IPS.41.REGISTRO UFFICIALE.U.0007798.13-09-2019;

- con Deliberazione n. 3 del 10.10.2019 del Comitato dei Sindaci, veniva approvato lo scorrimento della graduatoria definitiva - già approvata con D.D. n. 1775 del 13/11/2018 - al fine procedere all'assunzione a tempo determinate e parziale di ulteriori n. 7 Assistenti Sociali;
- il Comitato dei Sindaci, con Delibera n. 1 del 06/08/2019 avente ad oggetto "Approvazione del Piano di Attuazione Locale per la programmazione delle risorse della Quota Servizi Fondo Povertà 2018 ha disposto la proroga della stipula dei contratti degli operatori PON Inclusione Avviso 3 al 31 dicembre 2020 ed il potenziamento orario a valere sulle risorse QSFP-PAL 2018 ai detti operatori per n. 4 ore settimanali agli assistenti Sociali e n. 5 ore settimanali agli Istruttori amministrativi, con decorrenza 01/06/2020 fino al 31/12/2020;
- il Ministero del Lavoro e delle Politiche sociali - Direzione Generale per la Lotta alla Povertà e per la Programmazione Sociale - con Decreto n. 78 del 14/04/2020 ha disposto l'ulteriore proroga al 30 giugno 2021 del termine di conclusione delle attività progettuali previsto dall'art. 4.6 dell'Avviso 3/2016.
- Con D.D. 1720 del 18/12/2020, si è proceduto alla proroga fino al 28/02/2021, ai sensi del suddetto decreto ministeriale n. 78, del contratto a tempo determinato part time, del personale assunto per la realizzazione del progetto approvato dal Ministero a valere sul Fondo Sociale Europeo, programmazione 2014/2020 -Programma Operativo Nazionale (PON) " Inclusione";
- Con D.D. 219 del 15/02/2021, si è proceduto alla proroga fino al 30/06/2021, ai sensi del suddetto decreto ministeriale n. 78, del contratto a tempo determinato part time, del personale assunto per la realizzazione del progetto approvato dal Ministero a valere sul Fondo Sociale Europeo, programmazione 2014/2020 -Programma Operativo Nazionale (PON) " Inclusione";
- il Comitato dei Sindaci, con deliberazione n. 3 del 28/04/2021, ha approvato il Piano di attuazione Locale (PAL) per la programmazione delle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà - annualità 2019 del Distretto socio sanitario D3;
- Con D.D. n. 1004 del 29/06/2021, in esecuzione alla programmazione del PAL 2019 si è provveduto alla proroga contrattuale, fino al 30/06/2022 ai nr. 13 Assistenti sociali case-manager (Cat. D1), con costi a valere sulle risorse della Quota Servizi del Fondo Povertà (PAL) annualità 2019;

PRESO ATTO CHE:

- la legge n. 33 del 2017, recante norme relative al contrasto della povertà, al riordino delle prestazioni e al sistema degli interventi e dei servizi sociali, collegata alla legge di bilancio 2016, ha delegato il Governo ad adottare uno o più decreti legislativi recanti l'introduzione di una misura nazionale di contrasto alla povertà e dell'esclusione sociale, individuata come livello essenziale delle prestazioni da garantire uniformemente in tutto il territorio nazionale e il rafforzamento del coordinamento degli interventi in materia di servizi sociali, al fine di garantire, su tutto il territorio nazionale, i livelli essenziali delle prestazioni, nell'ambito dei principi di cui alla legge n. 328 del 2000;

VISTI

- il Primo Piano triennale per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà' (2018-2020) approvato il 10 maggio 2018 in sede di Conferenza Unificata che ha previsto:
 - il rafforzamento del servizio sociale professionale, per arrivare ad avere almeno 1 assistente sociale ogni 5mila abitanti;

- l'elenco tassativo dei servizi e degli interventi finanziabili, di cui all'art. 7, comma 1, del D. Lgs. n. 147 del 2017 (prima citati), ritenuto compatibile anche con il Patto di inclusione previsto dal Reddito di cittadinanza;
- il secondo Piano per gli interventi e i servizi sociali di contrasto alla povertà (2021-2023) approvato il 28 luglio 2021 dalla Rete della protezione e dell'inclusione sociale;

RICHIAMATI

- il Decreto Direttoriale n. 669 del 28/12/2018 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha previsto il trasferimento delle somme ai Distretti socio-sanitari relativamente alla "Quota servizi del Fondo Povertà" - Annualità 2018
- il Decreto Direttoriale n. 294 del 10/09/2020 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha previsto il trasferimento delle somme ai Distretti socio-sanitari relativamente alla "Quota servizi del Fondo Povertà" - Annualità 2019;
- il Decreto Direttoriale n. 353 del 08/10/2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali, che ha previsto il trasferimento delle somme ai Distretti socio-sanitari relativamente alla "Quota servizi del Fondo Povertà" - Annualità 2020;
- le Linee guida per l'impiego della Quota servizi del Fondo Povertà - quota servizi 2018 2019, 2020;

CONSIDERATO CHE

- il potenziamento dei servizi sociali previsto del Fondo Povertà è stato rafforzato con la Legge 178/2020 (Legge di bilancio per il 2021), all'articolo 1, comma 797 e seguenti, ha introdotto un livello essenziale delle prestazioni di assistenza sociale definito da un operatore ogni 5.000 abitanti e un ulteriore obiettivo di servizio definito da un operatore ogni 4.000 abitanti e «in quest'ottica, ai fini di potenziare il sistema dei servizi sociali comunali, ha previsto l'erogazione di un contributo economico a favore dei Ambiti sociali territoriali (ATS) in ragione del numero di assistenti sociali impiegati in proporzione alla popolazione residente. Il contributo, di natura strutturale, è così determinato:
 - 40.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto a tempo indeterminato dall'Ambito, ovvero dai Comuni che ne fanno parte, in termini di equivalente a tempo pieno, in numero eccedente il rapporto di 1 a 6.500 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 5.000;
 - 20.000 euro annui per ogni assistente sociale assunto in numero eccedente il rapporto di 1 a 5.000 abitanti e fino al raggiungimento del rapporto di 1 a 4.000» (v. Nota 1447 del 12 febbraio 2021 - Istruzioni operative per l'accesso al contributo ai sensi dell'articolo 1, comma 797-804, della legge 30 dicembre 2020 n. 178);
- la stessa Legge 178/2020 dà facoltà ai comuni che fanno parte di detti ambiti, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, a valere sul PON Inclusione e sulle quote di servizio del Fondo per la lotta alla povertà e all'esclusione sociale, di procedere alla assunzione a tempo indeterminato degli assistenti sociali e del personale dedicato alle Politiche di Contrasto alla Povertà, assunti a tempo determinato in seguito a selezione basata sulla valutazione dei titoli e delle esperienze professionali specificate da procedure concorsuali;
- la legge di bilancio 2022 (legge n. 234 del 2021) ha fornito, ai commi da 159 a 171, la prima definizione dei livelli essenziali delle prestazioni sociali (LEPS), e qualificato gli ambiti territoriali sociali (ATS) quale sede necessaria in cui programmare, coordinare, realizzare e

gestire gli interventi, i servizi e le attività utili al raggiungimento dei LEPS nonché a garantire la programmazione, il coordinamento e la realizzazione dell'offerta integrata dei LEPS sul territorio;

- il DDL bilancio 2022, all'art. 171 assegna una quota del Fondo di Solidarietà comunale ai comuni delle regioni Siciliane e Sardegna, da finalizzare al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali svolti in forma singola e associata, da ripartire tenendo conto dei fabbisogni standard sulla base di un'istruttoria tecnica condotta dalla Commissione tecnica per i fabbisogni standard;
- il RDC fa diventare elementi strutturali per il contrasto alla Povertà le Politiche attive del Lavoro e soprattutto il Rafforzamento degli Interventi e dei Servizi Sociali finalizzati a garantire, mediante una specifica progettazione personalizzata, il PAIS, "Patto per l'Inclusione Sociale" e i livelli essenziali delle prestazioni (D. Lgs.147/2017 e ss.mm.ii.);
- il PAIS comprende gli interventi di accompagnamento lavorativo e gli Interventi e i Servizi Sociali di contrasto alla Povertà attivati dai Comuni dei Distretti Socio Sanitari (DSS) finanziati nell'ottica della complementarietà e del principio di addizionalità dei Fondi – strutturali ed extra bilancio – PON Inclusione, Fondo Povertà, POR FSE, FNPS;

RILEVATO che:

- la richiamata LEGGE 30 dicembre 2021, n. 234, Bilancio di previsione dello Stato per l'anno finanziario 2022 e bilancio pluriennale per il triennio 2022-2024:
 - introduce importanti novità, significando la necessità di costruire una rete strutturale del servizio sociale professionale e lo sviluppo dei servizi sociali più largamente intesi e sempre più indispensabile la continuità lavorativa offerta degli assistenti sociali nella presa in carico dell'utenza fragile;
 - incrementa il Fondo di Solidarietà Comunale per funzioni sociali dei comuni di Sicilia e Sardegna (comma 563). L'intervento è finalizzato ad assicurare anche ai Comuni della Sicilia e della Sardegna le risorse finanziarie per il perseguimento dei Leps, o di obiettivi di servizio incrementali, in materia di funzioni sociali, allineando le risorse aggiuntive a quanto già stabilito dal 2021 per i Comuni delle regioni a statuto ordinario;
 - stabilisce una deroga per l'assunzione di assistenti sociali con il Fondo di Solidarietà Comunale (commi 734-735). La norma modifica l'art. 1 c. 449 lettera d-quinquies) della legge 232/2016 specificando che la quota del Fondo di Solidarietà Comunale finalizzata al finanziamento e allo sviluppo dei servizi sociali comunali tiene conto del LEP di 1 assistente sociale ogni 5000 abitanti ex legge bilancio 2021 (art. 1 c. 797 della legge 178/2020, contributo per l'assunzione di assistenti sociali), affinché venga gradualmente raggiunto entro il 2026, alla luce dell'istruttoria condotta dalla Commissione per i fabbisogni standard, l'obiettivo di servizio di un rapporto tra assistenti sociali impiegati nei servizi sociali territoriali e popolazione residente pari a 1 a 6.500. Per tali risorse viene altresì prevista la deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale (di cui all'art. 1 c. 801 legge bilancio 178/2020);

PRESO ATTO che le Linee guida per la programmazione della QSFP-PAL 2020 evidenziano che *"laddove gli ATS intendessero procedere alla stabilizzazione del rapporto di lavoro del personale precedentemente assunto a tempo determinato ai fini del Rafforzamento del Servizio professionale, le assunzioni a tempo indeterminato sono ammissibili a finanziamento a valere sulla Quota Servizi del Fondo Povertà"*;

PRESO ATTO, altresì, del verbale del Comitato dei Sindaci del 16 febbraio 2022, con il quale veniva dato mandato al Presidente del Distretto Socio Sanitario D3 di predisporre gli atti preliminari necessari a:

- avviare le procedure di stabilizzazione a tempo pieno e indeterminato ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 comma 1 del D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii. degli Assistenti Sociali attualmente in servizio presso i comuni dell'Ambito Territoriale con contratti a tempo determinato e parziale a valere sulle risorse a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà PAL 2019 e che hanno maturati i requisiti previsti dalla normativa;
- provvedere alla modifica del contratto a tempo indeterminato part-time già in essere con l'assistente sociale del Comune di Naro attualmente in integrazione oraria con risorse a valere sulla Quota Servizi Fondo Povertà PAL 2019;

RAVVISATO che presso i Comuni del Distretto Socio-Sanitario D3 sono già presenti Assistenti Sociali, assunti a tempo parziale e determinato, che hanno maturato e matureranno entro il 31.12.2022 i requisiti stabiliti dal D.lgs. n. 75/2017 e ss.mm.ii.;

ACCERTATO CHE:

- i Servizi Sociali di quasi tutti i Comuni afferenti al Distretto sono fortemente sottodimensionati con riguardo alle figure professionali degli Assistenti Sociali strutturati;
- la normativa vigente sopra richiamata consente di poter continuare a sostenere le attività progettuali già avviate e da avviare per rafforzare le misure di contrasto alla Povertà;
- la continuità delle attività progettuali non può prescindere dal consolidamento dell'assetto organizzativo e dal mantenimento del personale esperto e qualificato che in atto opera per tali finalità;

DATO ATTO CHE:

- i Fondi assegnati al Distretto Socio Sanitario D3 e destinati a contrastare la Povertà – strutturali ed extra bilancio comunale – vincolati al rafforzamento del Servizio Sociale Professionale e crescenti nelle annualità, consentono di non superare il limite di spesa consentito dalla legge previsto dal Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale di ciascun comune dell'Ambito;
- con decreto Direttoriale n. 353 del 08/10/2021 del Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali sono state trasferite le somme ai Distretti socio-sanitari relativamente alla "Quota servizi del Fondo Povertà" - Annualità 2020 e che le Linee guida 2020 prevedono la possibilità di assunzione a tempo indeterminato del personale dedicato ai servizi di contrasto alla povertà;

RITENUTO CHE quanto stabilito dal Comitato dei Sindaci con il verbale prima richiamato, è in linea con le coordinate programmatiche ministeriali e pertanto di poter provvedere in merito;

RITENUTO altresì necessario provvedere, entro il 28 febbraio 2022, ad inserire sul sistema SIOSS da parte del responsabile dell'Ambito, i dati relativi al personale per l'anno 2021 e le previsioni per l'anno 2022, come previsto dal D.M. 22 agosto 2019 n. 103;

TENUTO CONTO che tale forma di stabilizzazione risponde ai principi delineati dal citato comma 1 dell'art 20 del D.Lgs 75/2017 e che sono rappresentati dalla finalità di "superare il precariato", di "ridurre il ricorso dei contratti a termine" e di "valorizzare la professionalità acquisita dal personale con rapporto di lavoro a tempo determinato".

RITENUTO inoltre che sussistono le condizioni di fatto e di diritto per dar corso all'assunzione a tempo pieno e indeterminato delle unità innanzi indicate.

VISTO

- L'art. 7 della legge 241/90 e ss.mm.ii.;
- Il T.U.EE.LL.;
- La L.R. 23 dicembre 2000, n. 30;
- L'O.R.EE.LL.;

PROPONE

DI APPROVARE, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della L.R. n.7 del 21 Maggio 2019, le motivazioni in fatto e in diritto esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;

PRENDE ATTO del Verbale del Comitato dei Sindaci del 16 febbraio 2022, che si allega al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato A);

DARE MANDATO alla Responsabile *ad interim* della P.O. n. 6 di:

- coordinare i Comuni dell'Ambito nella predisposizione delle procedure di stabilizzazione progressiva a tempo pieno e indeterminato di cui all'art. 20 comma 1 del D.lgs. 75/2017 per gli assistenti sociali già in servizio presso gli stessi, che matureranno progressivamente i requisiti previsti dalla succitata normativa (cosiddetta Legge Madia) entro il 31/12/2022 e, salvo ulteriore proroga, oltre tale data;
- provvedere al caricamento sul sistema SIOSS dei dati relativi al personale dell'Ambito per l'anno 2021 e le previsioni per l'anno 2022, come previsto dal D.M. 22 agosto 2019 n. 103, che si allegano al presente atto per costituirne parte integrante e sostanziale (Allegato A);
- coordinare la programmazione della QSFP PAL 2020, nel rispetto delle annesse linee guida, necessaria a dare immediata attuazione alle procedure di che trattasi;

DEMANDARE ai Comuni del Distretto Socio Sanitario D3, interessati al provvedimento, ad apportare le necessarie modifiche al proprio Piano del Fabbisogno del Personale 2022/2024, nel seguente modo:

| | 2022 | 2023 | 2024 |
|---------------------------------------|--|----------------------|------|
| Comune di Canicattì | 4 Assistenti Sociali | 3 Assistenti Sociali | - |
| Comune di Camastra | 1 Assistente sociale | - | - |
| Comune di Campobello di Licata | 1 Assistente sociale | - | - |
| Comune di Castrofilippo | - | 1 Assistente sociale | - |
| Comune di Naro | Modifica del contratto già a tempo indeterminato da tempo parziale a tempo pieno di nr. 1 Assistente Sociale | - | - |
| Comune di Racalmuto | 2 Assistenti Sociali | - | - |
| Comune di Ravanusa | 1 Assistente sociale | - | - |

DARE ATTO CHE l'assunzione di che trattasi è prevista ed interamente finanziata con fondi extra bilancio comunale (QSFP – Fondo di Solidarietà Sociale – FNPS [...]) senza intaccare la capacità assunzionale del singolo comune del Distretto e che, alla luce dell'integrale copertura finanziaria, tale assunzione non rientra nel divieto di cui all'art. 6 del D.L. n. 78/2015, in quanto non idonea ad

incrementare la spesa di personale conseguentemente all'utilizzo in concreto, a qualunque titolo, di altro lavoratore (Corte dei Conti Puglia 201/PAR/2015 Lombardia 293/PAR/2012);

DARE ATTO CHE il presente provvedimento viene adottato in conformità alla vigente legislazione e che, pertanto, esso potrà subire modifiche e/o integrazioni per effetto di eventuali riforme legislative in materia;

DARE MANDATO alla Responsabile *ad interim* della P.O. n. 6 di verificare l'evoluzione normativa in materia assunzionale e di programmazione finanziaria dei fondi extra comunali al fine di raggiungere l'obiettivo della progressiva stabilizzazione del personale già assunto a valere sui fondi PON Inclusion e QSFP/PAL;

DI DARE ATTO, ai sensi e per gli effetti di quanto disposto dall'art.147 bis, comma 1, del D.Lgs.n.267/2000, che il presente provvedimento non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'ente;

DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto per 15 giorni consecutivi all'albo pretorio online ed in modo permanente nella sezione del sito istituzionale dedicata agli estratti dei provvedimenti dirigenziali;

DI DICHIARARE l'adottando provvedimento immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 12 comma 2 della Legge Regionale 44/91.

CANICATTI, 25/02/2022



La P.O. n. 6 della Direzione IV *ad interim*
Dott.ssa Angela CARRUBBA



Comune
di
Camastra



Comune
Campobello di
Licata



Comune
di
Castrolibero



Comune
di
Naro



Comune
di
Racalmuto



Comune
di
Ravanusa



Comune
di
Grotte



ASP
Agrigento



Comune di Canicattì (Capofila)
DISTRETTO SOCIO SANITARIO D3

VERBALE
COMITATO DEI SINDACI DEL 16 FEBBRAIO 2022

Il giorno 16 febbraio 2022, alla ore 10.50 presso li locali del Palazzo di Città di Corso Umberto a Canicattì, giusta convocazione prot.n. 5612 del 11/02/2022, si è riunito il Comitato dei Sindaci del Distretto Socio Sanitario D3. Presiede la seduta il Presidente del Distretto Vincenzo Corbo.

Sono altresì presenti:

- per il Comune di Camastra: il sindaco Dario Gaglio e la vicesindaco Simona Costanza;
- per il Comune di Campobello di Licata: il sindaco Giovanni Picone;
- per il Comune di Castrolibero: il sindaco Francesco Antonio Badalamenti;
- per il Comune di Grotte: il sindaco Alfonso Provvidenza e l'assessore Roberta Di Salvo;
- per il Comune di Naro: l'assessore Valentina Gueli Alletti;
- per il Comune di Racalmuto: il sindaco Vincenzo Maniglia;
- per il Comune di Ravanusa: l'assessore Antonino Nobile;

È presente in funzione di segretario verbalizzante la dott.ssa Angela Carrubba, titolare ad interim della P.O. n. 6 – Servizi Sociali e coordinatrice del Distretto.

Il Presidente, constatato il numero legale dei presenti dichiara validamente aperta la seduta.

Si dà lettura all'Ordine del Giorno già comunicato nella citata lettera di convocazione:

1. Deliberazione atto di indirizzo al Presidente del Distretto per la predisposizione degli atti amministrativi relativi al procedimento di stabilizzazione del personale assunto a tempo determinato nell'ambito dei progetti PON Inclusion, PAL e PaIS;
2. Varie ed eventuali.

Si passa alla trattazione del primo punto.

Introduce la discussione il Presidente Corbo, che ringrazia per la partecipazione tutti i presenti. Dà atto che nell'ambito del progetto PON Inclusion alcuni assistenti sociali (cinque) hanno già maturato 36 mesi di servizio e quindi avrebbero i requisiti per una eventuale stabilizzazione. Occorre verificare la percorribilità di questo iter verificando attentamente che siano disponibili le risorse necessarie e soprattutto che ciò non vada a gravare sui bilanci comunali. Il Presidente apre la discussione per sentire i pareri dei sindaci. Il sindaco Badalamenti, dichiarandosi favorevole a tale ipotesi, e che comunque la stabilizzazione potrebbe essere estesa anche ad altri che matureranno



requisito entro il 31 dicembre 2022. In particolare fa notare che l'anzianità dei 36 mesi deve essere maturata anche in maniera non continuativa, nell'arco degli ultimi otto anni.

Prende la parola la dott.ssa Carrubba, che ringrazia i sindaci per l'attenzione che stanno dando, con questa iniziativa, al Servizio Sociale Professionale, fondamentale per il funzionamento del settore, anche in relazione alla progettualità che il personale adeguato può esprimere. Introduce l'intervento del dott. Nicolosi che ha approfondito l'aspetto, studiando la normativa e verificando le iniziative intraprese da altri ambiti. Nicolosi sottolinea la correttezza dell'intervento del sindaco Badalamenti, riferendosi in particolare al disposto della cosiddetta legge Madia, ma altresì sottolinea la correttezza di quanto sostenuto dal sindaco Corbo, con particolare riferimento ai livelli essenziali (LEP) che entro il 2026 dovranno essere garantiti. Nello specifico, nel momento in cui si raggiunge il livello minimo di 1:6500 a livello di distretto, si potrà attingere alle risorse messe in campo dal Ministero per raggiungere il livello di 1:5000, che saranno garantiti continuativamente fino a quando si manterrà predetto rapporto. Sottolinea che il distretto non ha personalità giuridica, quindi le procedure di stabilizzazione devono essere poste in essere dai singoli comuni in cui gli operatori interessati, benché attualmente assunti dal comune capofila nell'ambito del progetto PON, stanno effettivamente svolgendo servizio. Considerato che da qui al 31 dicembre sarebbero 9 le risorse umane che maturano il requisito, con la loro stabilizzazione si andrebbe a raggiungere il rapporto di 1:6500 per poter attingere, in definitiva, i fondi ministeriali per poter procedere alla ulteriore stabilizzazione.

Prende la parola il dott. Restivo, che sottolinea i passaggi burocratici legati alla predisposizione del piano del fabbisogno e chiede chiarimenti al dott. Nicolosi sulla effettiva copertura finanziaria. Il dott. Nicolosi afferma che i fondi destinati dal Ministero, sono strutturali.

Il sindaco Provvidenza invita a verificare l'effettiva disponibilità dei fondi e come andrebbero distribuiti agli altri comuni. Sottolineando che il comune di Grotte rispetta già il requisito del rapporto di legge degli assistenti sociali, invitando ad usufruire di questa stabilizzazione, chiede che in tali casi ci siano delle compensazioni con l'assegnazione di altre risorse. Sostiene che sarebbe il caso di fare una richiesta specifica di chiarimento al Ministero per quanto riguarda il Piano del fabbisogno ed in particolare se invece non debba essere il Comune capofila a dover procedere alla effettiva assunzione.

Il sindaco Picone sottolinea che sarà importante, per i singoli comuni, di avviare la verifica del proprio fabbisogno, quindi in funzione delle proprie esigenze, per poi comunicarlo al comune capofila. Sottolinea che i sindaci, in questa sede, sono chiamati ad esprimere la volontà politica ad avviare tale processo. Saranno poi i tecnici e i burocrati a verificare l'effettiva percorribilità. Infine si dice concorde con la posizione del sindaco Provvidenza sulla compensazione delle risorse.

L'assessore Gueli Alletti chiede, per l'assistente sociale del comune di Naro, di ruolo e attualmente con integrazione oraria con risorse a valere sul PAL, che venga portata stabilmente a tempo pieno.

Il Presidente chiede ai sindaci presenti di esprimersi sulla volontà di procedere alla stabilizzazione degli assistenti sociali e, in tal caso, di avere conferito il mandato di approfondire tutti gli aspetti procedurali e normativi, con particolare riferimento alla copertura finanziaria.

Conclusa la discussione il Presidente invita i presenti ad esprimersi:

- - il comune di Canicatti, proponente, nella persona del sindaco Corbo, approva;
- il comune di Campobello, nella persona del sindaco Picone, approva;
- il comune di Naro, nella persona dell'assessore Gueli Alletti, si astiene;
- il comune di Camastra, nella persona del sindaco Gaglio, approva;
- il comune di Ravanusa, nella persona dell'assessore Nobile, approva;
- il comune di Castrolibero, nella persona del sindaco Badalamenti, approva;

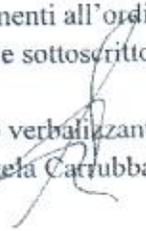


- il comune di Grotte, nella persona del sindaco Provvidenza, si astiene;
- il comune di Racalmuto, nella persona del sindaco Maniglia, approva.

Quindi il comitato dei sindaci, con sei favorevoli, due astenuti e nessun contrario, a maggioranza, approva l'avvio del procedimento di stabilizzazione degli assistenti sociali, dando mandato al comune capofila di procedere alla predisposizione di quanto necessario. Il presidente ringrazia, consapevole dell'importanza di questo passaggio politico e delle responsabilità che ne derivano. Anche la dott.ssa Carrubba ringrazia e sottolinea che il Distretto potrà fare un salto di qualità in questo ambito.

Esauriti gli argomenti all'ordine del giorno il Presidente alle ore 11.50 dichiara conclusa la seduta. Letto, approvato e sottoscritto il presente verbale.

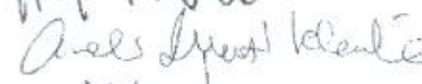
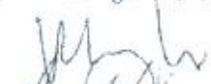
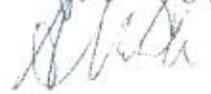
Il segretario verbalizzante
dott.ssa Angela Carrubba




Il Presidente
sindaco Vincenzo Corbo



Per presa visione e approvazione del verbale:

- Comune di Camastra 
- Comune di Campobello di Licata 
- Comune di Castrofilippo 
- Comune di Grotte 
- Comune di Naro 
- Comune di Racalmuto 
- Comune di Ravanusa 

Scheda dati sul personale a tempo indeterminato

| ENTE TERRITORIALE | |
|-------------------|-----------------------------------|
| Comune: | CANICATTI' – ENTE CAPOFILA DSS D3 |

| | Nome e Cognome | Ufficio | E-mail | Telefono |
|--------------------|-----------------|-------------------------------------|-----------------------------------|------------|
| Referente dei dati | ANGELA CARRUBBA | P.O.N.6 SERVIZI SOCIO-ASSISTENZIALI | a.carrubba@comune.canicatti.ag.it | 0922734491 |

1) Con riferimento al precedente anno (2021):

| A) NUMERO MEDIO DI ASSISTENTI SOCIALI IN SERVIZIO ASSUNTI DAL COMUNE | |
|--|------|
| Anno | 2021 |
| Totale dipendenti equivalenti a tempo pieno* | 4,77 |

*Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, effettivamente impiegato nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione;

| B) PERCENTUALE DI IMPIEGO | |
|---|---|
| Area di attività | Percentuale di impiego per area di attività |
| Segretariato sociale | 10 |
| Servizio Sociale Professionale | 60 |
| Famiglia - Minori - Anziani autosufficienti | 15 |
| Persone con disabilità - Non autosufficienti | 10 |
| Povertà - Disagio adulti (dipendenze, salute mentale) | 5 |

2) Con riferimento alle previsioni per l'anno corrente (2022):

| C) NUMERO MEDIO DI ASSISTENTI SOCIALI IN SERVIZIO ASSUNTI DAL COMUNE | |
|--|-------|
| Anno | 2022 |
| Totale dipendenti equivalenti a tempo pieno** | 13,66 |

**Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, secondo la definizione di equivalente a tempo pieno, che si prevede di avere in servizio nell'anno corrente nei servizi territoriali e nella loro organizzazione e pianificazione.



COMUNE DI CAMASTRA
Provincia di Agrigento
REVISORE UNICO DEI CONTI

Verbale/parere n. 51/2022

Oggetto: *Proposta di deliberazione per la Giunta Comunale n.54 del 18.07.2022 “Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 – Dotazione organica. Piano delle assunzioni 2022- 2024”.*

L'anno 2022 il giorno 18 del mese di luglio, il Revisore Unico dei Conti del Comune di Camastra

Premesso che

il Comune di Camastra con PEC prot. 0005889 del 18 luglio 2022 ha chiesto parere sulla proposta di deliberazione per la Giunta Comunale n. 54 del 18 luglio 2022 avente per oggetto: “Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 – Dotazione organica. Piano delle *assunzioni 2022- 2024* ”

- *La proposta è corredata da:*
 - a) *Dotazione Organica;*
 - b) *Parametro assunzionale;*
 - c) *Resti assunzionali pensionamenti;*
 - d) *Tetto di spesa;*
 - e) *Direttiva del Sindaco prot. 5058 del 21.06.2022- incremento orario personale part – time in servizio;*
 - f) *Piano fabbisogno del personale;*
 - g) *Somme utilizzabili pensionamenti;*
 - h) *Personale in pensione;*
 - i) *Determina sindaco di Canicattì n. 19 del 28.02.2022.*

Visti

- L'art. 19, comma 8, della Legge 448/2001, secondo cui gli organi di revisione contabile degli Enti Locali accertano 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 Legge 27.12.1997, n.449 e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale siano analiticamente motivate;

1

- L'art. 39, comma 1, della Legge 449/1997, secondo cui 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 481/1968;
- Gli artt. 6, 6-ter e 35 del D.Lgs. 165/2001;
- L'art. 3, comma 5-BIS, d.l. N. 90/2014, convertito dalla Legge n. 114/2014, ha introdotto il comma 557, quater alla Legge 296/2006 che dispone che: "A decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione";
- L'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 il quale ha introdotto significative novità al regime delle assunzioni negli enti locali prevedendo che *"I comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stenziato in bilancio di previsione"*.
- Il decreto 17.03.2020 il quale, in attuazione delle disposizioni previste dall'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, ha stabilito le misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;
- L'art. 239 del D. Lgs. 267/2000 ed il titolo V regolamento di Contabilità approvato dall'Ente, in materia di funzioni e attribuzioni dell'Organo di Revisione;
- Lo statuto Comunale;

Considerato che

- Nell'anno 2020 sono utilizzabili i risparmi assunzionali derivanti dalle cessazioni di personale dei cinque anni precedenti relativi agli anni dal 2017 al 2021, oltre ai risparmi per le cessazioni previste per l'anno corrente;



Preso atto che

- Come evidenziato dall'Area finanziaria il totale dei risparmi di spesa del personale da cessazioni ammonta ad €.455.057,81;

Visto

- La delibera di Giunta Comunale n. 56 del 19.08.2020 con la quale è stato attuato il “potenziamento dell'attività lavorativa personale a tempo parziale incremento ore contrattuali”, prevedendo la modifica contrattuale a tempo indeterminato con conseguente aumento del monte orario per i dipendenti part.Time;

Dato atto

- Che con le risorse assunzionali utilizzate a tal fine ammontano ad €. 71.201,52, e che pertanto i risparmi di spesa da cessazione utilizzabili in via teorica ammontano ad €.383.856,29 (€.455.057,81- €.71.201,52);

Visto

- La Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni in Legge 58/2019, in materia di assunzione di personale da parte dei comuni, sottoscritta dal Ministro per la pubblica amministrazione in data 13 maggio 2020 e pubblicata sulla GURI n. 226 dell'11.09.2020;

Preso Atto

- Della nota dell'Ufficio finanziario prot. 4269 del 26.5.22 sul rapporto tra spese di personale ed entrate correnti al netto del F.C.D.E., calcolato ai sensi dell'art. 33 del D.L. 34/19 e del relativo decreto attuativo dal quale si evince che:
 - A) il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 46,53% riferito al 2020;
 - B) la spesa media del personale per il triennio 2011 – 2013, viene quantificata ad €.2.089.284,29 ed il rispetto dei vincoli in materia di spese per il personale;



Considerato che

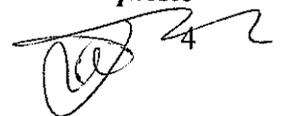
Il comune di Camastra, al 31.12.2020, ha una popolazione residente di 1959 abitanti e rientra nella fascia (da 1.000 a 1.999 abitanti), per cui il “valore soglia” 28,60% è ampiamente superato, collocandosi, con un rapporto del 46,53%, nella fascia di virtuosità meno favorevole e deve adottare un percorso 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%.

Visti

- La delibera di Giunta Comunale n. 30 del 14.04.22 con oggetto “Ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2022 – ai sensi dell’art. 33 del D.lgs.165/2001 come modificato dall’art.16 della Legge 12.11.2011 n.183” con la quale è stato dato atto che – a seguito della ricognizione effettuata dai responsabili dei settori – non sono presenti dipendenti in soprannumero o in eccedenza e che pertanto l’Ente non è tenuto ad avviare procedure per la dichiarazione di esubero;
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 14 del 19.02.2020 con la quale è stato approvato la programmazione triennale del fabbisogno del personale 2020/2022;
- La deliberazione di Giunta Comunale n.35 del 20.05.2020 con la quale è stato approvato il regolamento per la misurazione della performance;
- La deliberazione di Giunta Comunale n. 41 del 16.5.2022 con la quale è stato approvato il piano della performance 2022-2024;
- Vista la deliberazione della Giunta Comunale n. 43 del 20.06.2022 con la quale è stato approvato il D.U.P. (Documento Unico di Programmazione);

Considerato

- Che non essendo stato approvato il Piano Triennale del fabbisogno del personale 2021/2023 ha conservato efficacia il piano 2022-2024;
- La dotazione dell’Ente al 31.12.2020 di cui al piano 2020 -2022 consta di 20 dipendenti full time, 37 dipendenti part time oltre che un assistente sociale a tempo determinato per ore 6 .
- Il Comune intende inserire nell’ambito della programmazione del personale per l’annualità 2022 *l’assunzione di un assistente sociale interamente finanziato con le risorse di cui alla Legge 178/2020 (Distretto sanitario D3) e senza intaccare le capacità assunzionali di questo*



Comune, così come determinato dal Sindaco di Canicattì con determina 19 del 28.02.2012 dopo avere preso atto del verbale del Comitato dei sindaci del 16 febbraio 2022.

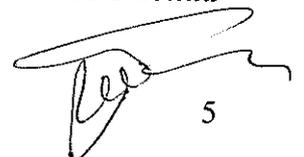
- Vista la dotazione organica;

Dato Atto

- *Che la capacità assunzionale dell'Ente con il parametro sopra menzionato di rapporto al 46,53% per il 2020 colloca lo stesso tra i Comuni con una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti elevata, che devono attuare politiche di contenimento della spesa di personale in relazione alle entrate correnti;*
- *Che, alla data del presente verbale, non è stato calcolato per l'anno 2021 il parametro assunzionale in quanto il rendiconto è ancor in fase di elaborazione;*
- *Che il piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024, nel prendere atto della rigidità del bilancio dell'Ente ed in applicazione della normativa vigente, non ha previsto alcuna assunzione o progressione verticale, nelle more di un rientro nei parametri previsti dalla nuova normativa. (Ad eccezione, come scritto sopra, dell'assistente sociale interamente il cui onere economico è a carico del Distretto Sanitario D3 senza intaccare la capacità assunzionale di questo Comune);*

Vista

- La direttiva del Sindaco prot. 5058 del 21.06.2022, con la quale dispone che in mancanza dei requisiti di capacità assunzionale dell'Ente, risultante dai precipitati parametri in quanto ricadenti nella fascia al di sopra del primo valore soglia, **di incrementare nei limiti consentiti, se vi sia il necessario sostegno finanziario nel bilancio di previsione 2022/2024,** per il personale part-time, **un'elevazione della prestazione lavorativa da 24 ore a 32 ore per 19 unità e del personale part-time da 30 ore a 32 ore settimanali per 6 unità,** **al fine di assicurare il buon funzionamento degli uffici.**
- *L'attestazione della responsabile dell'area II riguardo il tetto di spesa e la sostenibilità finanziaria;*



5

Tutto ciò quanto sopra premesso, a conclusione delle verifiche effettuate

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

ESPRIME

Per quanto di sua competenza, **parere favorevole** in ordine alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n. 54 del 18 luglio 2022 avente per oggetto: **“Piano del fabbisogno del personale 2022-2024 – Dotazione organica. Piano delle assunzioni 2022- 2024 ”.**

IL Revisore Unico dei Conti
(Dott. Calogero Mattina)

