



LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(L.R. 15/2015)

ex Provincia Regionale di Agrigento

DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO STRAORDINARIO

N. 234 del 22/12/2021

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023.

IL COMMISSARIO STRAORDINARIO

L'anno duemilaventuno, il giorno 22 del mese di dicembre, il Commissario Straordinario, nominato giusto D.P.REG. n. 602/Gab del 29.10.2021, Dott. Vincenzo Raffo, con i poteri della Giunta del Consiglio e con la partecipazione del Segretario Generale Avv. Pietro Amorosia;

VISTA la proposta della P.O. Risorse Umane n. 8 del 15/12/2021, con annessi i prescritti pareri, redatta dal funzionario Dott Mauro Antonio Hamel che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale;

VISTO il parere favorevole reso dal Collegio dei Revisori dell'Ente nella seduta del 22 /12/2021;

VISTA la legge 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L. R. 26/93;

VISTO il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18/8/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTA la L.R. 8/2014;

VISTA la L.R. 15/2015;

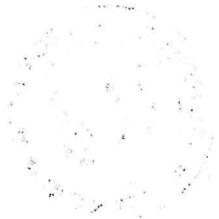
VISTO l'O.R.EE.LL.;

RITENUTO che la proposta sia meritevole di accoglimento;

ATTESA la propria competenza da adottare il presente atto;

DETERMINA

APPROVARE la proposta del P.O. Risorse Umane n. 8 del 15/12/2021 con la narrativa, motivazione e dispositivo di cui alla stessa, che si allega al presente atto per farne parte integrante e sostanziale





LIBERO CONSORZIO COMUNALE DI AGRIGENTO

(L.R. 15/2015)

ex Provincia Regionale di Agrigento

Art.12 - 1° comma L.R. 44/91 X Art.12 - 2° comma L.R. 44/91

**PROPOSTA DI DETERMINAZIONE DEL COMMISSARIO
STRAORDINARIO – Segreteria Generale – PO Risorse Umane**

Nr. 8 del 15/12/2021

Redatta su iniziativa : **DEL COMMISSARIO** **del D'UFFICIO**

OGGETTO: AGGIORNAMENTO PTFP 2021/2023.

IL SEGRETARIO GENERALE

VISTA la determinazione commissariale n. 183 del 27/10/2021 con la quale è stato approvato il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2020/2022 e i seguenti relativi allegati:

- a) Spazi assunzionali 2021 e triennio precedente
- b) Spesa complessiva del personale, compreso l'adeguamento orario programmato, comparata con la spesa media nel triennio 2011/2013
- c) Piano adeguamento orario personale a tempo parziale.
- d) Calcoli costi adeguamento orario personale part time

CONSIDERATO che con la suddetta determina sono state, altresì, approvate le conseguenti variazioni di competenza e di cassa al bilancio di previsione 2021-2023, assicurando il permanere e l'invarianza degli equilibri di bilancio, e modificate e integrate le relative sezioni strategica e operativa del DUP 2021/2023;

TENUTO CONTO che il Dott. Giovanni Butticè, dirigente amministrativo in servizio a tempo indeterminato presso l'Ente, è stato collocato a riposo con decorrenza dal 1° febbraio 2022 e sono in corso le procedure presso l'ente previdenziale di riferimento per l'effettiva quiescenza;

RITENUTO, quindi, necessario procedere alla sostituzione del suddetto dirigente per consentire il mantenimento dell'attuale struttura di vertice amministrativo dell'Ente e la conseguente migliore gestione organizzativa dell'Amministrazione attiva;

SENTITO il Commissario Straordinario dell'Ente;

VISTI:

- l'art. 39 della Legge n. 449/1997, che stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, 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, provvedono alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68;

- l'art. 91 del D. Lgs. 267/2000, che dispone che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale di fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999 n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese di personale;

- l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. 165/2001 che prevede che le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base del piano triennale dei fabbisogni di personale approvato ai sensi dell'art.6 del D. Lgs. 165/2001;

- l'art. 6 del D. Lgs. 165/2001, come modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, che disciplina l'organizzazione degli uffici ed il piano triennale dei fabbisogni di personale, da adottare annualmente in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi del successivo art. 6-ter, nel rispetto delle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente e tenuto conto della consistenza della dotazione organica del personale in servizio, nonché della relativa spesa;

- in particolare, l'art. 6, comma 2, del D. Lgs 165/2001 ai sensi del quale: "Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33...Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente".

VISTE le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche", formalizzate con Decreto della Presidenza del Consiglio dei Ministri – Dipartimento della Funzione Pubblica – dell'8/5/2018, registrato alla Corte dei conti in data 09.07.2018, pubblicato sulla G.U. n. 173 del 27/7/2018, emanato ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

CONSIDERATO che le Linee di indirizzo prevedono che il Piano, oltre a garantire il rispetto dei vincoli finanziari vigenti deve garantire la coerenza con il ciclo della programmazione finanziaria dell'ente e con il ciclo della performance, quindi con le priorità strategiche dell'ente e con gli obiettivi individuati nel triennio e che "per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente".

CHE le Linee di Indirizzo esplicitano il superamento del precedente concetto di dotazione organica chiarendo che la stessa è da intendersi come un mero "valore finanziario". Essa pertanto "individua la spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno.....fermo restando che per le regioni e gli enti territoriali, sottoposti a tetti di spesa del personale, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente". In concreto quindi "la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali non può essere superiore...per le amministrazioni quali le Regioni e gli enti locali, che sono sottoposte a tetti di spesa del personale, al limite di spesa consentito dalla legge".

CHE, conseguentemente, nell'anno 2021 è stato redatto il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2021/2023, approvato con determinazione commissariale n. 183 del 27/10/2021, utilizzando parte delle capacità assunzionali dell'Ente;

VISTO l'art. 33 del d. lgs n. 165/2001 che, nell'ottica di favorire la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, ha rafforzato gli obblighi a carico del datore di lavoro pubblico prevedendo che le amministrazioni procedano alla ricognizione del personale in servizio al fine di rilevare l'eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, in relazione alle esigenze funzionali e finanziarie dell'Ente.

CONSIDERATO che, ai sensi del citato art. 33 del d. lgs n. 165/2001, l'eventuale sussistenza di situazioni di sovrannumero o, comunque, di eccedenza di personale, deve essere valutato in relazione:

- a) alle esigenze funzionali;
- b) alla situazione finanziaria dell'Ente.

VISTA la delibera commissariale n. 90 dell'1/06/2021 con la quale è stata approvata, ai sensi dell'art. 6 e dell'art 33 del D. Lgs. 165/2001, la ricognizione del personale in servizio nell'Ente per l'anno 2021 e delle esigenze in prospettiva assunzionale, dando atto che il Libero Consorzio Comunale di Agrigento non presenta per l'anno 2021 situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente, o esubero finanziario

TENUTO CONTO che, come detto, la possibilità di ricorrere ad assunzioni di personale è legata al rispetto dei seguenti diversi altri vincoli e condizioni di tipo amministrativo e contabile:

- 1) l'adozione del PTFP nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica ed in osservanza delle linee di indirizzo ed eventuale rimodulazione della dotazione organica ai sensi del combinato disposto dei rimodulati commi 2, 3 e 6-ter dell'art. 6 del D. Lgs. 165/2001 (a seguito della riscrittura dell'articolo da parte dell'art. 4 del D.Lgs. 75/2017), e di questo si occupa il presente provvedimento;
- 2) il rispetto dell'equilibrio di bilancio desunto, per gli Enti locali, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'Allegato 10 del D.Lgs. 118/2011 (presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo);
- 3) l'approvazione del Piano triennale di azioni positive in materia di pari opportunità di cui all'art. 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 recante *"Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'art. 6 della Legge 28 novembre 2005, n. 246"*.
- 4) la dichiarazione annuale da parte dell'ente, con apposito atto ricognitivo da comunicare al Dipartimento della funzione pubblica, dalla quale emerga l'assenza di personale in sovrannumero o in eccedenza (art. 33, D. Lgs. n. 165/2001 come riscritto dall'art. 16 della Legge 183/2011 e circolare Dipartimento funzione pubblica del 28 aprile 2014, n. 4);
- 5) l'adozione di un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance entro il 31 gennaio di ogni anno (art. 10, comma 5, del D.Lgs. 150/2009), che per gli Enti locali è unificato nel PEG (art. 169, comma 3-bis, del TUEL);
- 6) l'obbligo di certificazione, o il diniego non motivato di certificazione, di un credito anche parziale verso la PA (comma 3-bis, art. 9, D.L. 185/2008, come aggiunto dall'art. 27, comma 2, lett. c), del D.L. 66/2014);
- 7) la verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale in disponibilità iscritto nell'apposito elenco per avviare procedure concorsuali e nuove assunzioni a tempo indeterminato o determinato per un periodo superiore a 12 mesi (art. 34, comma 6, D. Lgs. 165/2001);
- 8) l'utilizzo dei lavoratori collocati in mobilità ai sensi dell'art. 2 del D. Lgs. 95/2012 e dell'art. 3 del D.L. 101/2013, che a domanda hanno chiesto la ricollocazione (art. 2, comma 13, D.L.

95/2012 applicabile a tutte le amministrazioni ai sensi del comma 14 del citato art. 2 in caso di “...eccedenza dichiarata per ragioni funzionali o finanziarie dell'amministrazione”):

9) la mobilità obbligatoria ai sensi dell'art 34-bis del D. Lgs. 165/2001;

10) il rispetto dei limiti di spesa per il personale fissati dalla normativa di finanza pubblica per gli enti territoriali (art. 1, della Legge n. 296/2006 - combinato disposto dei commi 557 e 557-quater per gli enti ex soggetti al patto di stabilità - contenimento della spesa di personale con riferimento a quella impegnata nel triennio 2011-2013), rispetto che l'Ente ha assicurato riducendo le spese di personale garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale attraverso:

- la razionalizzazione e lo snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;

- il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

e assicurando, 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 disposizione (2014), come risultante da apposita comunicazione del Settore Ragioneria in atti;

11) il rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine per l'invio alla Banca dati delle Amministrazioni Pubbliche ex art. 13, Legge n.196/2009), dei relativi dati, nei 30 giorni dalla loro approvazione (D.L. 113/2016, art. 9, comma 1-quinquies) o il loro successivo adempimento;

12) l'assenza della condizione di deficitarietà strutturale e di dissesto (art. 243, comma 1, del TUEL).

CHE, pertanto, prima di procedere al reclutamento del personale programmato è necessario verificare la sussistenza di tutte le condizioni e del rispetto di tutti i vincoli e i limiti poco sopra elencati;

CHE ai sensi dell'art. 3, comma 8, della legge n. 56/2019, per il triennio 2019/2020/2021 permane la possibilità di derogare alla procedura di cui all'art. 30 del D. Lgs. n. 165/2001 relativa alla mobilità volontaria;

VISTO il DL n. 162/2019, convertito dalla legge n. 8 del 28 Febbraio 2020 che introduce rilevanti novità in materia di assunzione di personale per le province. In particolare il comma 1 dell'art. 17 apporta una modifica all'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, attraverso l'inserimento del comma 1-bis che prevede che “le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore della presente disposizione sono individuati le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per le province e le città metropolitane che si collocano al di sotto del predetto valore soglia;

RITENUTO tuttavia che fin quando non sarà pubblicato il DPCM citato non si potrà dare attuazione all'art.33 del d.l. 34/2019 e che, pertanto, per la programmazione delle assunzioni e del fabbisogno del personale si dovrà ancora fare riferimento alle disposizioni previgenti;

CHE può, quindi, ritenersi ancora operante l'articolo 3, comma 5, del d.l. 90/2014, ai sensi del quale " Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'art. 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'art. 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al triennio precedente;

VISTO l'art 1 comma 228 della legge di stabilità 2016;

CHE l'arco temporale di tre anni previsto dalla norma è stato esteso a cinque anni dall'art.14 bis, comma 1, lett.a) del D.l.n. 4/2019 convertito in legge n.26/2019 e che dalla stessa norma le parole " al triennio precedente" sono state sostituite con le parole " al quinquennio precedente";

CHE il comma 9 dell'articolo 16 del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135 e che sanciva il generale divieto di assunzioni per le province, è stato abrogato dall'art. 1 comma 847 della legge n. 205/2017;

CHE con legge appena citata il legislatore nazionale ha fissato nuove regole per le assunzioni nelle Province. In particolare:

il comma 844 prevede " Ferma restando la rideterminazione delle dotazioni organiche nei limiti di spesa di cui all'articolo 1, comma 421, della legge 23 dicembre 2014, n. 190, ai fini del ripristino delle capacità di assunzione, le città metropolitane e le province delle regioni a statuto ordinario definiscono un piano di riassetto organizzativo finalizzato ad un ottimale esercizio delle funzioni fondamentali previste dalla legge 7 aprile 2014, n. 56."

il comma 845 dispone: " A decorrere dall'anno 2018, le province delle regioni a statuto ordinario possono procedere, nel limite della dotazione organica di cui al comma 844 e di un contingente di personale complessivamente corrispondente a una spesa pari al 100 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente, ad assunzioni di personale a tempo indeterminato, da destinarsi prioritariamente alle attività in materia di viabilità e di edilizia scolastica, solo se l'importo delle spese complessive di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non supera il 20 per cento delle entrate correnti relative ai titoli I, II e III. Per le restanti province, la percentuale assunzionale stabilita al periodo precedente è fissata al 25 per cento. È consentito l'utilizzo dei resti delle quote percentuali assunzionali come definite dal presente comma riferite a cessazioni di personale intervenute nel triennio precedente non interessato dai processi di ricollocazione di cui all'articolo 1, commi da 422 a 428, della legge 23 dicembre 2014, n. 190."

ATTESO che i destinatari delle superiori norme, introdotte dalla legge n. 205/2017, sono, per espressa previsione del legislatore, esclusivamente, le province delle regioni a statuto ordinario dove il processo di riordino istituzionale che ha interessato gli enti intermedi può dirsi concluso.

CHE in questa fase di attesa della pubblicazione del DPCM che darà attuazione dell'art.33 del d.l. 34/2019 non c'è chiarezza sulle norme applicabili, in special modo dopo l'abrogazione

dell'art. 2, comma 1, della L. r. 29 dicembre 2016, n. 15 che, ad avviso della Corte dei Conti, definiva la capacità assunzionale degli enti di aria vasta siciliani;

I magistrati contabili della Sicilia, con la deliberazione 204/2018, pubblicata sul sito della sezione regionale di controllo in data 10 dicembre 2018, hanno sostenuto che :

- la Regione siciliana, in forza della propria potestà legislativa esclusiva (art. 14 comma 1, lett. o), ha avviato con L. r. 4 agosto 2015, n. 15, un processo di riordino istituzionale che ha interessato le ex province regionali, sulla scia di quanto adottato dal legislatore nazionale. L'iter di attuazione della predetta riforma regionale, risulta ancora lontano dall'essersi concluso, contrariamente alla riforma nazionale che può dirsi ormai entrata a regime.
- Nell'ambito del predetto riordino il legislatore regionale ha fissato, con l'art. 2, comma 1, della L.r. 29 dicembre 2016, n. 15, la dotazione organica delle Città metropolitane e dei Liberi consorzi "in misura corrispondente alla spesa del personale di ruolo al 31/12/2015 ridotta complessivamente del 15%". Si tratta chiaramente di una norma strumentale all'attuazione della riforma che, considerato il lasso di tempo intercorso dall'approvazione di quest'ultima (circa 17 mesi), presuppone l'avvenuta ponderazione delle diverse problematiche attuative, ivi comprese quelle relative alle attribuzioni di funzioni e servizi tra i diversi livelli di governo e alle relative spese, peraltro ampiamente trattate dalla L. r. n. 15/2016 (cfr. ad esempio gli artt. 27, 28, 29, 37, 38 e 39). Diversamente non si spiegherebbe la fissazione di un preciso limite di spesa e l'individuazione di misure specifiche per la gestione delle unità soprannumerarie;
- il legislatore regionale, intervenendo sulla materia della spesa del personale, esercitando la propria potestà, con la L. r. n. 27/2016, non ha fissato un divieto assoluto di assunzioni, soluzione adottata dall'art. 16, comma 9, del D.L. 6 luglio 2012, n. 95 medio tempore abrogato, ma ha definito i limiti di spesa cui gli enti devono attenersi;
- Pertanto, le facoltà assunzionali dei Liberi consorzi, compatibilmente alla situazione finanziaria dell'Ente e in attuazione della programmazione del fabbisogno del personale (cfr. Deliberazione n. 40/2014/PAR di questa Sezione), "possono astrattamente configurarsi nel rispetto del predetto vincolo, ovvero per quegli enti la cui spesa del personale si è già ridotta al di sotto dell'85% del valore al 31/12/2015 e nei limiti del margine resosi disponibile.";

VISTA la deliberazione n. 124 del 24 settembre 2020 con la quale la Corte dei Conti, sezione regionale di controllo della Lombardia, ha precisato che, attualmente, per le province e le città metropolitane continuano ad applicarsi le disposizioni precedenti a quelle nuove dettate dal D.L. n. 34/2019 (il c.d. decreto Crescita), senza che vi sia una distinzione tra le funzioni fondamentali e le altre, e che tali previsioni prevalgono sulle regole dettate dalla normativa regionale;

CONSIDERATO che, quindi, in attesa della pubblicazione del DPCM che darà attuazione dell'art.33 del d.l. 34/2019, questo Libero Consorzio deve procedere, comunque prudenzialmente, nei limiti delle disponibilità finanziarie in atto esistenti e cioè nei limiti di spesa consentiti dalla legge con particolare riferimento all'art 3, commi 5 e 5 quater, del D. L. 90/2014, come convertito con legge n. 114/2014, come modificato con l'art 14 bis del D. L. n. 4/2019, come convertito in legge n.26/2019";

DATO ATTO che si ritiene che il Libero Consorzio Comunale di Agrigento abbia la capacità assunzionale di cui all'allegato a) "Spazi assunzionali anno 2021 e triennio precedente" della presente proposta, come calcolate ai sensi dell'articolo 3, commi 5 e 5 quater, del d. l. 90/2014, come modificato dall'art.14 bis, comma 1, lett.a) del D.L. n. 4/2019, convertito in legge n.26/2019, e dell'art 1 comma 228 legge di stabilità 2016;

CHE, comunque, in attesa dell'eventuale proroga del comma 5 sexies dell'art 3 del DL 90/2014, convertito in legge 114/2014, come modificato con l'art 14 bis comma 1 lettera b del DL 4/2019,

convertito in legge 26/2019 non potranno essere utilizzati i resti assunzionali relativi agli anni 2021 e 2022;

CHE, nell'anno 2020, in relazione ai resti assunzionali utilizzabili calcolati con delibera n. 154 del 18/11/2020 in euro 2.548.858,44 (50% di € 5.097.716,87) ne sono stati utilizzati € 111.573,44, tutti gravati sui risparmi derivanti dalle cessazioni anno 2017, per coprire, in parte, la differenza tra l'eterofinanziamento regionale per le assunzioni del personale precario e, in parte, il costo dell'incarico dirigenziale tecnico conferito ai sensi dell'art 110, comma 1, del D Lgs 267/2000;

CHE, nell'anno 2021, in relazione ai resti assunzionali utilizzabili calcolati con delibera n. 183 del del 27/10/2021 in euro 2.121.420,17 (50% di € 4.242.840,17) ne sono stati accantonati € 516.877,63 , tutti gravati sui risparmi derivanti dalle cessazioni anno 2018, per coprire il costo dell'adeguamento orario stabilito con la predetta deliberazione n. 183/2021;

VISTO l'art 41 del vigente Statuto dell'Ente;

VISTA la Direttiva n.1/2019 del Ministro della P.A sul lavoro e assunzioni obbligatorie delle categorie protette: disabili, congiunti di vittime della mafia e criminalità organizzata, di vittime del lavoro e del dovere;

DATO ATTO che, come risultante dal prospetto informativo inviato al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali in data 28/01/2021, e verificato con successivo ricalcolo del 14/07/2021, l'Ente non ha quote di scopertura della quota obbligatoria riservata di cui alle vigenti leggi in materia;

VISTO l'art. 101 comma 1 del CCNL 17 dicembre 2020 dell'Area Funzioni Locali "Dirigenza e Segretari" per il quale "Nei comuni fino a 100.000 abitanti ovvero nei Comuni, Province e Città Metropolitane ove non sia stato nominato il direttore generale ai sensi dell'art. 108 del d. Lgs. n. 267/2000, l'assunzione delle funzioni di segretario comunale comporta tra gli altri la responsabilità della proposta degli atti di pianificazione generale in materia di organizzazione e personale";

VISTI i recenti provvedimenti normativi che hanno modificato il sistema contabile degli enti locali al fine di armonizzare i sistemi contabili (D. Lgs. n.118 del 2011, D.lgs. n.126/2014) hanno introdotto un nuovo strumento di programmazione, il Documento Unico di programmazione (DUP), che costituisce il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione ed al cui interno, tra l'altro, deve essere contenuta la programmazione in materia di fabbisogno di personale;

VISTO l'art. 2, comma 1, lett. a) del D. Lgs. 165/2001, che stabilisce che le amministrazioni ispirano la loro organizzazione alla *“funzionalità rispetto ai compiti e ai programmi di attività, nel perseguimento degli obiettivi di efficienza, efficacia ed economicità”*;

VISTO l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001 che dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

VISTO l'art. 3 comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, prevede che il rispetto degli adempimenti e prescrizioni in materia di assunzioni e di spesa di personale deve essere certificato dai revisori dei conti;

RITENUTO, pertanto, di dovere procedere all'aggiornamento del piano triennale di fabbisogni del personale 2021/2023 come approvato con determinazione commissariale n. 183 del 27/10/2021, con valenza triennale ma da approvare annualmente, prevedendo per l'anno 2022 l'assunzione di un dirigente amministrativo con incarico a tempo pieno e determinato tramite le procedure di cui all'art 100 del D Lgs n. 267/2000;

RITENUTO, quindi, altresì, necessario, ai fini dell'aggiornamento di che trattasi non necessario apportare variazioni al bilancio di previsione 2021/2023 poichè la spesa troverà copertura negli allegati al bilancio relativi al costo già sostenuto per il dirigente di prossima quiescenza e nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza;

VISTA la legge 142/90 così come recepita dalla Legge Regionale 48/91 e successive modifiche ed integrazioni;

VISTA la L. R. 26/93;

VISTO il T.U. E.L., approvato con D. Lgs. 267 del 18/8/2000;

VISTO il D.L 174/2012 convertito in legge 213/2012;

VISTA la L.R. 8/2014;

VISTA la L.R. 15/2015;

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

SI PROPONE

- 1) **PRENDERE ATTO** delle motivazioni rese in premessa che qui si richiamano per fare parte integrante e sostanziale della presente proposta.
- 2) **DARE ATTO** che il personale in servizio presso l'Ente è costituito, al 1° dicembre 2021, da n. 491 unità, di cui n. 344 a tempo pieno e da 147 unità a tempo parziale;
- 3) **CHE** il personale a tempo pieno, pari a n. 344 unità, risulta così distribuito: n. 4 dirigenti a tempo indeterminato, n. 1 dirigente a tempo determinato, n. 1 dipendente a tempo determinato e n. 338 dipendenti a tempo indeterminato;
- 4) **DARE ATTO** che, come risultante dal prospetto informativo inviato al Ministero del lavoro e delle Politiche Sociali, l'Ente non ha quote di copertura della quota obbligatoria riservata alle varie categorie protette dalle leggi in materia con particolare riferimento agli articoli 3 e 18 della legge n. 68/99 e ss.mm.ii.
- 5) **DARE ATTO** che la copertura del suddetto posto dirigenziale di cui in premessa tramite incarico a tempo pieno e determinato di cui all'art 110 del D. Lgs. 267/2000 comporterà l'erosione di ulteriore capacità assunzionale a valere sulla quota di risparmi relativa alla cessazioni dell'anno 2019 mentre la capacità finanziaria troverà copertura negli allegati al bilancio relativi al costo già sostenuto per il dirigente di prossima quiescenza e nel fondo per la retribuzione di posizione e risultato della dirigenza.
- 6) **AGGIORNARE E INTEGRARE** il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale (PTFP) 2021/2023, approvato con determinazione commissariale n. 183 del 27/10/2021, prevedendo nell'anno 2022 l'assunzione di un dirigente amministrativo con incarico a tempo pieno e determinato tramite le procedure di cui all'art 100 del D Lgs n. 267/2000.

7) **APPROVARE** gli allegati di seguito indicati:

a) Spazi assunzionali 2022 e triennio precedente

b) Spesa complessiva del personale, compreso l'adeguamento orario e l'assunzione programmati, comparata con la spesa media nel triennio 2011/2013

c) Piano assunzionale.

8) **DARE ATTO** che col presente provvedimento viene assicurato il permanere e l'invarianza degli equilibri di bilancio.

9) **DARE ATTO** che i contenuti del presente provvedimento modificano e integrano le relative sezioni strategica e operativa del DUP 2021/2023.

10) **TRASMETTERE** la presente proposta e i relativi allegati al Collegio dei Revisori dei Conti dell'Ente per il parere di competenza.

11) **DICHIARARE** il presente provvedimento immediatamente esecutivo, attesa l'urgenza di assumere i relativi impegni di spesa e di procedere alle necessarie procedure di contrattualizzazione.

12) **DARE ATTO** che la presente proposta è stata redatta su indirizzo del Commissario Straordinario dell'Ente.

<p>Il Commissario Straordinario (Dott. Vincenzo Raffo)</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Agrigento, li <u>14.12.2021</u></p>	<p>Il Funzionario Redattore (Dott. Mauro Antonio Hamel)</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Agrigento, li <u>14/12/2021</u></p>	<p>Il Segretario Generale (Avv. Pietro Amorosa)</p> <p><i>[Signature]</i></p> <p>Agrigento, li _____</p>
---	--	--

(Pareri espressi ai sensi dell'art. 53 della Legge N. 142/90 e successive modifiche ed integrazioni, così come recepito dalla L.R. N. 48/91, e degli art. 49 e 147 del D.lgs 267/2000)

Parere in ordine alla **REGOLARITA' TECNICA:**

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra, nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 del D. Lgs 267//2000.

Agrigento, li 14/12/2021

Il Direttore del Settore
(Avv. Pietro Amorosa)

[Signature]

Parere in ordine alla **REGOLARITA' CONTABILE,**
Attestante, altresì, la copertura finanziaria e l'esatta imputazione della spesa alla pertinente partizione del bilancio e riscontrante la capienza del relativo stanziamento:

Vista e condivisa l'istruttoria si esprime parere favorevole sulla proposta di deliberazione di cui sopra, nonché sulla regolarità e correttezza dell'azione amministrativa di cui all'art. 147 del D. Lgs 267//2000.

Preso nota _____

Agrigento, li 15.12.2021

Il Direttore del Settore Ragioneria Generale
(Dott. Fabrizio Fortunato Caruana)

[Signature]



[Handwritten signature]

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Dirigente del Settore, visti gli atti d'ufficio,

CERTIFICA

Che la presente deliberazione, ai sensi dell'art. 11 della L.R. n. 44/91, è stata affissa all'Albo Pretorio di questa Provincia Regionale per gg. _____ consecutivi a partire dal giorno _____ e fino al _____, (Reg. Pubbl. N° _____)

Agrigento, Li _____



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Pietro Amorosia

[Handwritten signature]

Il sottoscritto Dirigente del Settore, vista la L.R. 03/12/1991, n. 44 e successive modifiche

ATTESTA

Che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il 22/12/21 in quanto:

- È stata dichiarata immediatamente esecutiva.
- Sono decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione.
- Sono decorsi 10 giorni + ulteriori 15 giorni di ripubblicazione.
- E' stata dichiarata immediatamente esecutiva e sono decorsi gli ulteriori 15 gg. di ripubblicazione

Agrigento, li 22/12/2021



IL SEGRETARIO GENERALE
Avv. Pietro Amorosia

[Handwritten signature]

Copia conforme all'originale, in carta libera, ad uso amministrativo.

Agrigento, li _____

IL DIRIGENTE DEL SETTORE
AFFARI GENERALI
Dott. Giovanni Buttice
