



F.I.

DELIBERAZIONE
della
GIUNTA COMUNALE
N. 140 del 3 MAG. 2021

Città di Modica

OGGETTO: Piano triennale del fabbisogno personale 2021-2023 – ricognizione delle eccedenze artt.6 e 33 d.lgs n.165/2001.

L'anno duemilaventuno il giorno TRÈ del mese di MAGGIO alle ore 14,30 nel Palazzo di Città e nella stanza del Sindaco, in seguito ad invito di convocazione, si è riunita la Giunta Comunale, alla quale risultano presenti:

		Presente	Assente
Abbate Ignazio	Sindaco	×	
Viola Rosario	Vice Sindaco	×	
Aiello Anna Maria	Assessore	×	
Linguanti Giorgio	Assessore	×	
Lorefice Salvatore Pietro	Assessore	×	
Monisteri Caschetto Maria	Assessore	×	
Belluardo Giorgio	Assessore	×	

Partecipa il Segretario, Dott. Giampiero Bella, con funzioni consultive, referenti, di assistenza e verbalizzazione, ai sensi dell'art.97, comma 4, lett. a) del d. Lgs. n.267/2000.

Assunta la presidenza, il Sindaco, Ignazio Abbate, constatata la legalità dell'adunanza, dichiara aperta la seduta ed invita la Giunta Comunale all'esame della proposta di deliberazione in oggetto, in merito alla quale sono stati espressi i pareri di legge.

✓

LA GIUNTA COMUNALE

Esaminata l'allegata proposta di deliberazione di pari oggetto, prot. n. 19630 del 27.04.2021, parte integrante e sostanziale del presente atto:

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

Preso atto che su tale proposta di deliberazione sono stati espressi i pareri favorevoli

- del Responsabile proponente in ordine alla regolarità tecnica
- del Responsabile del Settore Finanziario in ordine alla regolarità contabile

ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, della L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000;

Ritenuto di provvedere in merito:

Visto lo Statuto Comunale;

Visto il vigente O.R.F.L.;

Vista la L.R. n. 48/1991 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 12 della L.R. n. 44/1991;

Ad unanimità di voti, resi nelle forme di legge

DELIBERA

1. Di approvare e far propria la proposta di deliberazione di pari oggetto richiamata in premessa, che si allega alla presente deliberazione per farne parte integrante e sostanziale;
2. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente esecutiva, con successiva e separata votazione unanime, resa ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91, attesa l'urgenza di provvedere in merito, nell'interesse dell'Ente, per i motivi citati nella stessa proposta deliberativa.



E.I.

PROPOSTA di DELIBERAZIONE

della GIUNTA COMUNALE

Città di Modica

Prot. n. 18630 del 27 APR, 2021

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO PERSONALE 2021-2023. RICOGNIZIONE DELLE ECCEDENZE ARTT. 6 E 33 Dlgs n. 165/2001.

LA GIUNTA COMUNALE

Richiamata la propria precedente delibera di Giunta Comunale n. 314 del 30.12.2019 di approvazione del piano del fabbisogno di personale per il triennio 2020-2022.

Richiamate le seguenti normative in materia di programmazione delle risorse umane:

1. Legge 27.12.1997, n. 449 che all' art. 39, comma 1, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche, al fine di assicurare funzionalità ed ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi in relazione alle 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; che al comma 19 del citato articolo prevede per gli enti locali l'adeguamento dei propri ordinamenti ai principi suddetti, finalizzandoli alla riduzione programmata delle spese di personale;
2. Legge 488 del 23.12.1999 che all'art. 20 ha modificato ed integrato parzialmente, con il comma 20 bis, il citato art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, ed ha ribadito che obiettivo degli enti locali deve essere quello di programmare le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa del personale, come segue:

"...g) dopo il comma 20 sono inseriti i seguenti: 20-bis. Le amministrazioni pubbliche alle quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, fermo restando quanto previsto dai commi 19 e 20, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni; di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della

programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze ...omissis...":

Legge 448 del 28 dicembre 2001 in particolare l'art. 19, comma 8, il quale, relativamente alla programmazione del fabbisogno di personale, stabilisce sinteticamente che 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 complessiva riduzione della spesa e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

Le disposizioni dell'art. 39, Legge 449/97, sopra richiamate, sono riprese dall'art. 91 del D.Lgs. 267/2000, che al comma 1, tra l'altro recita: " *...Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale...* ";

l'art. 6 comma 1 del D.Lgs. 165/2001, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità dall'art. 1 comma 1 (accrescimento dell'efficienza delle amministrazioni, razionalizzazione del costo del lavoro pubblico, contenendo la spesa complessiva per il personale, realizzazione della migliore utilizzazione delle risorse umane nelle pubbliche amministrazioni), adottando in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai propri ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi;

Rilevato che ai sensi dell'art. 6 commi 2, 3, 6 del D.Lgs. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75:

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

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

Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

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

Visto altresì che ai sensi dell'art. 6 ter del D.Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato con D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75, le amministrazioni pubbliche adottano annualmente 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 del 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;

Dato atto che, alla luce di dette disposizioni, risulta evidente che l'art. 6 del D.Lgs. 165/2001 come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di “dotazione organica” quale strumento statico di organizzazione;

Viste in tal senso le “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni” emanate dal Ministero per la semplificazione e la Pubblica Amministrazione (D.M. 8 maggio 2018, pubblicato in G.U.

27.7.2018 n. 173), per le quali la “dotazione organica” si sostanzia, ora, in un valore di spesa massima sostenibile dalla vigente normativa;

Evidenziato come, in precedenza, l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare quasi completamente dal panorama normativo, venendo totalmente soppiantato dal *piano del fabbisogno*. Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
2. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
3. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;
4. tener conto delle linee di indirizzo ministeriali emanate ai sensi dell'art. 6-ter;

Ancora, l'intervento normativo contenuto nell'art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n. 34, convertito con modificazioni in L. 28.6.2019, n. 58 che nell'ambito della disciplina della capacità assunzionale dei Comuni introduce un nuovo regime che supera la logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni avvenute nel corso del quinquennio precedente (come previsto dall'art. 3 del D.L. 90/2014 convertito in L. 114 del 11.8.2014 e ss.mm.ii.) verso un concetto che si fonda su di una **valutazione complessiva di sostenibilità** della spesa di personale rispetto alle entrate correnti dell'Ente;

Richiamato, quindi, l'art. nell'art. 33 comma 2 del D.L. 30.4.2019 n. 34, che testualmente recita: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai*

sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire

l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia superiore."

Visto il D.P.C.M. del 17.3.2020, pubblicato in G.U. in data 27 aprile 2020, attuativo delle disposizioni previste dal comma 2 dell'art. 33 del D.L. 34 del 2019, con il quale sono state individuate le nuove misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni;

Richiamata la circolare esplicativa emanata a firma congiunta dei Ministri della Pubblica Amministrazione, dell'Economia e dell'Interno che fornisce chiarimenti ai Comuni in ordine alle modalità applicative previste dal D.P.C.M. del 17.3.2020;

Preso atto dei conteggi effettuati secondo la nuova disciplina contenuti nell'Allegato A, il parametro di spesa di personale del Comune di MODICA rispetto alle entrate correnti dell'Ente come da ultimo consuntivo si pone al di sopra del "valore soglia" secondo la classificazione indicata dal D.P.C.M. all'art. 4 Tabella 1;

Rilevato che secondo l'art. 6 comma 3 del DPCM *"I comuni il cui rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato."*

Atteso che propedeutico all'adozione del piano del fabbisogno di personale, i competenti servizi dell'ente hanno effettuato analisi ed osservazione dei trend attuali ed in proiezioni pluriennali, dei valori e dati desumibili dalla previsione dei documenti contabili programmati ed in approvazione riferibili a :

- a) all'andamento delle entrate correnti consolidate nel triennio precedente;
- b) alla evoluzione delle entrate correnti previsionali nel triennio del bilancio pluriennale;
- c) alla incidenza delle entrate non ricorrenti sul volume delle entrate ordinarie nella prospettiva pluriennale;
- d) all'andamento delle spesa per il personale registrata a rendiconto 2018;
- e) all'andamento delle spesa per il personale registrata a rendiconto 2019;
- f) all'andamento delle spesa per il personale registrata nel 2020;
- g) alle ipotesi attualmente prevedibili afferenti alle cessazioni;
- h) evidentemente alla evoluzione della spesa di personale nel bilancio 2021;

Che la lettura congiunta di suesposti fattori e variabili consente in questa fase di

programmare ipotesi di reclutamento di personale, mantenendo il valore del rapporto fra la spesa del personale e le entrate correnti come registrato nell'ultimo rendiconto approvato ai sensi del D.P.C.M. Del 17.3.2020;

Utile ricordare, che sono ancora vigenti i limiti generali sulla spesa di personale come

previsti dall'art. 3 comma 557 e seguenti della Legge 296/2006 (contenimento delle spese di personale rispetto al valore medio del triennio 2011-2013), **ma che tale limite per il nostro Ente che, nei nuovi parametri di virtuosità, si colloca nella fascia compresa tra le due soglie, diventa virtuoso;**

Atteso che per il Comune di MODICA , sulla scorta dei dati finanziari definiti come risultante dai documenti contabili approvati ed esecutivi, il valore medio della spesa di personale per il triennio 2011 – 2012 – 2013 è consolidata in euro 15.559.613,23 e che tale valore rappresenta il “**valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile**“, (*applicabile nella sola ipotesi in cui l'Ente si colloca nella fascia degli enti definiti virtuosi*)

Nella definizione della programmazione del Piano del Fabbisogno di personale si

confermano le linee fondamentali della programmazione per il triennio 2021-2022-2023 che devono svilupparsi in modo tale da razionalizzare la struttura e garantire adeguate professionalità nelle posizioni strategiche;

Confermato che :

a) Nell'ottica della ottimizzazione della distribuzione delle risorse umane è stata effettuata una approfondita ricognizione dell'organizzazione degli uffici , tenuto conto e mediante esame:

- sia dei processi associativi in essere e programmati;
- sia della pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
- sia avuto riguardo alle esigenze funzionali e di sostenibilità finanziaria;

b) la situazione organizzativa dell'ente rispetto alla situazione rappresentata conferma l'assenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

Dato atto che il Comune di MODICA:

- ha assicurato una riduzione della spesa del personale così come evidenziato dai diversi conti consuntivi degli esercizi presi a riferimento dalla normativa di cui commi 557 e 562 della L. n. 296/2006;
- ha adottato il piano triennale 2020/2022 di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/2006) con Deliberazione n. 101 del 26/03/2021;
- ha rispettato le regole sugli equilibri finanziari “saldo di competenza” per l'anno 2019, come da certificazione trasmessa ;
- non si trova in condizioni di dissesto finanziario o di deficiarietà strutturale in base ai parametri relativi al certificato del conto consuntivo da ultimo redatto;
- l'indice di rapporto personale/popolazione di questo territorio alla data dell'ultimo esercizio chiuso è **1/273**, indice significativamente distante dai parametri segnalatori degli enti strutturalmente deficitari, come definiti con il decreto del Ministro dell'Interno di cui all'art. 263, comma 2, T.U. 267 , attualmente fissato nel **seguinte indice : 1/150**

Precisato che:

a) il Piano triennale dei fabbisogni di personale indica il fabbisogno del personale dell'Ente, fornendo indicazioni di massima circa la modalità di copertura degli organici eventualmente prevista, garantendo complessivamente un adeguato accesso dall'esterno, configurandosi come atto propedeutico autorizzatorio per le procedure di assunzione;

che il presente programma di assunzione è suscettibile di variazioni;

b) integrazioni, limitazioni in relazione all'evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o nuove esigenze;

Evidenziato che i fabbisogni del personale necessari all'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, sono definiti in coerenza con la pianificazione triennale delle attività e della performance dell'Ente, e tenuto conto degli attuali vincoli normativi in materia di assunzioni e di spesa del personale;

Dato atto che con delibera della G.M. n. 108 del 01/04/2021 è stata effettuata la ricognizione delle eccedenze di personale – anno 2021;

Dato atto che questo Ente, con deliberazione di C.C. n. 7 del 24 gennaio 2014, esecutiva, ha adottato il piano di riequilibri odi cui all'art. 243 bis del TUEL, approvato dalla Corte Conti, sezione di controllo per la Regione Siciliana, nell'adunanza del 7 ottobre 2015 con deliberazione n. 311/2015/PRSP, e che tale piano è stato oggetto di successiva rimodulazione/riformulazione, approvata da ultimo con deliberazione del C.C. n. 32 del 20/02/2018, esecutiva, e sottoposta all'istruttoria del competente organismo Ministeriale, ancora in corso;

Vista l'attestazione rilasciata dal Organo di Revisione Economico-Finanziaria con parere n. **40** rilasciato in data **30.04.2021** ai sensi dell'art. 19, comma 8, della L. 448/2001, che accerta che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa;

Richiamato inoltre l'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito in L. 122/2010, modificato con la Legge 183/2011 e, per ultimo, l'art. 4 ter c. 12 della L. 44/2012, che fissa un limite di spesa annuo nei limiti della spesa sostenuta nell'esercizio 2009, relativamente all'acquisizione di personale a tempo determinato o altre forme di lavoro flessibili;

VISTO lo Statuto Comunale;

VISTO il D.Lgs. 30/03/2001, n. 165 e successive modificazioni;

VISTO il D.Lgs. 18/08/2000, n. 267 e successive modificazioni;

VISTO che è stata data preventiva informazione alle organizzazioni sindacali ed alla RSU aziendale ai sensi del CCNL 21 maggio 2018;

VISTO il vigente regolamento degli uffici e dei servizi;

VISTI i vigenti contratti collettivi nazionali di lavoro;

ACQUISITI, ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs. n. 267/2000:

- Parere favorevole in ordine alla regolarità tecnica da parte del responsabile del servizio interessato;
- Parere favorevole in ordine alla regolarità contabile da parte del responsabile del servizio economico finanziario;

Con voti unanimi,

DELIBERA

1. Di confermare le motivazioni in narrativa che si intendono integralmente riportate.
2. Di dare atto, che, in base alle risultanze della ricognizione di cui all'art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001, al momento, non esistono situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria.
3. Di dare atto che il parametro di virtuosità finanziaria previsto 3. dal DPCM 17 marzo 2020 risulta compreso fra i due "valori soglia" individuati per la fascia demografica di appartenenza dell'Ente (27,00% - 31,00%) e precisamente nella percentuale del 24,04%, come evidenziato dalla Tabella allegato "A", valore che per il Comune di Modica rappresenta valore limite non superabile ai sensi dell'art 6 comma 3 del DPCM.:
4. Di dare atto che in sede programmatica risulta rispettato il valore del predetto rapporto come risultante dall' allegato "B".
5. Di rilevare che la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2021 consente il rispetto del vincolo della media della spesa a tale titolo nel triennio 2011/2013 come disposto dall'aggiornamento del comma 557-quater della legge n. 296/2006 ad opera dell'art. 3, comma 5-bis. del D.L. n. 90/2014, convertito in L. n. 114/2014.
6. Di approvare, il Piano del fabbisogno di personale dell'Ente ritenuto coerente con la programmazione strategica e le esigenze funzionali dell'Ente nonché alle previsioni di sviluppo future, realizzabili compatibilmente con le risorse disponibili ed i vincoli di legge, come da tabella allegata alla presente sub 1.
7. Di dare atto che nella programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2022-2023 ed nel piano annuale delle assunzioni per l'anno 2021 non sono attualmente previste assunzioni di personale a tempo indeterminato.
8. Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze

od opportunità tali da determinare mutazioni che rendano più flessibile il quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione.

9. Di trasmettere il contenuto del presente provvedimento alle RSU e alle OO.SS. maggiormente rappresentative ai sensi dell'art. 4 del CCNL 25.5.2018.

10. Di trasmettere il presente piano triennale dei fabbisogni alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del D.I.gs. n. 165/2001, come introdotto dal D.Lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;

11. Di dare atto che la copertura finanziaria resta assicurata dagli stanziamenti relativi previste nelle rispettive missioni e programmi del bilancio di previsione 2021/2023.

12. Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 134 - 4° comma – del T.U.EE.LL. di cui al Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267, per consentire l'immediata attuazione di quanto disposto.

Modica, 01 Aprile 2021

Il Responsabile XI settore

(ing. Francesco Paolino)



COMUNE DI MODICA

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 - 2023

Allegato A

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE (ART. 33, C.4, D.L. 34/2019) D.P.C.M. 17.03.2020

Individuazione dei valori soglia - art. 4, comma 1, e art. 6

COMUNE	MODICA
FASCIA	F
VALORE SOGLIA PIU' BASSO	27,00%
VALORE SOGLIA PIU' ALTO	31,00%

RENDICONTO 2019

	IMPORTI		RAPPORTO spesa/media entrate al netto FCDE
SPESA PERSONALE		12.408.368,53	
entrate rendiconto 2017 tit. I-II-III	58.368.617,20		
entrate rendiconto 2018 tit. I-II-III	56.289.460,62		
entrate rendiconto 2019 tit. I-II-III	56.154.320,20		
media	56.937.466,01		
FCDE 2019 prev 2019	9.244.046,56	47.693.419,45	26,02

COMUNE DI MODICA

PIANO TRIENNALE FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021 – 2023

Allegato B

SISTEMA DI CALCOLO DPCM 17.3.2020

Previsioni	2021
Spese per il personale dipendente	11.466.644,02
Incarichi professionali art.110 comma 1-2 TUEL	0,00
Quota parte spesa personale in convenzione	0,00
TOTALE GLOBALE SPESE PERSONALE	11.466.644,02

Descrizione deduzione	Previsioni 2021
Quota parte delle spese rimborsate dai Comuni per servizi in convenzione	0,00

TOTALE NETTO SPESE PERSONALE	11.466.644,02
-------------------------------------	----------------------

ENTRATE TITOLO I – II - III	Previsioni 2021
Totale Entrate titolo I – II - III	68.077.562,91

DEDUZIONE ENTRATE	Previsioni 2021
Rimborsi da Enti per quota parte spesa personale	0,00
FCDE	11.709.286,54

TOTALE ENTRATE TITOLO I – II – III al netto FCDE	56.368.276,37
---	----------------------

RAPPORTO SOSTENIBILITA' SPESE PERSONALE	20,34%
--	---------------

OBBIETTIVO PERCENTUALE SOSTENIBILITA'	20,00%
--	---------------

LIMITE SPESE PERSONALE SOSTENIBILE (Art. 1, comma 557, L. 296/2006) SPESA MEDIA TRIENNIO 2011/2013	15.559.613,23
---	----------------------

COMUNE DI MODICA

CATEGORIE	Dotazione Organica	POSTI COPERTI		POSTI PREVISTI		SPESA TEORICA COPERTURA DOTAZIONE	DOTAZIONE ORGANICA IN VIGORE
		PART TIME	FULL TIME	PART TIME	FULL TIME		
DIRIGENTI	3	0	0	0	3		
CATEGORIA D3	20	0	7	0	20		
CATEGORIA D1	61	16	29	0	61		
CATEGORIA C	232	73	94	0	232		
CATEGORIA B3	34	0	35	0	34		
CATEGORIA B1	54	23	12	0	54		
CATEGORIA A	42	1	27	0	42		
TOTALE	446	113	204	0	446		
		TOTALE 317					

Sulla proposta di deliberazione di cui sopra sono stati espressi i seguenti pareri, ai sensi dell'art. 1, comma 1, lett. i, L.R. n. 48/91, come modificato ed integrato dall'art. 12 L.R. n.30/2000.

Parere del Responsabile del Settore proponente per la regolarità tecnica: **favorevole**
Modica, li **01 aprile 2021**

Il Responsabile del Settore



Parere del Responsabile del settore finanziario per la regolarità contabile: **favorevole /sfavorevole**
Modica, li **13.04.2021**

Il Responsabile del Settore Finanziario



Per l'assunzione dell'impegno di spesa, si attesta la regolare copertura finanziaria, ai sensi degli artt. 153, 183, 191 del D.L.vo n.267/2000, con spesa da impegnare al cap. _____ del Bilancio 2016.

Modica, li

Il Responsabile del Settore Finanziario

La proposta infra riportata si compone di n. 4 pagine, incluso il presente prospetto e n. 3 allegati.

Visto
proponente L'Assessore al ramo



Il Responsabile



La presente proposta è approvata con deliberazione della Giunta Municipale n. **140** del **3 MAG 2021**

Il Segretario Comunale



Letto, approvato e sottoscritto

IL SINDACO



L'ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO GENERALE



CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

La presente deliberazione viene pubblicata per 15 giorni consecutivi all'Albo Pretorio online del Comune, sul sito istituzionale dell'Ente: **www.comune.modica.gov.it**.

Modica li

Il Segretario Generale



Si attesta che copia della presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio online del Comune di Modica, senza opposizioni e reclami, dal **5 MAG 2021** al **20 MAG 2021**, ed è repertoriata nel registro delle pubblicazioni al n. _____.

Modica li

Il Responsabile della pubblicazione

ATTESTAZIONE DI ESECUTIVITA'

La presente deliberazione:



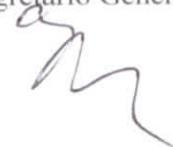
E' stata dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art.12, comma 2, della L.R. 44/91.



E' divenuta esecutiva il _____ ai sensi dell'art. 12, comma 1, della L.R. 44/91, trascorsi dieci giorni dall'inizio della pubblicazione.

Modica li

Il Segretario Generale



Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo.

Modica li

Il Segretario Generale