



COMUNE DI RANDAZZO

Città Metropolitana di Catania

ORIGINALE DELIBERAZIONE DI GIUNTA MUNICIPALE

N. 55 DEL 28-04-2023

OGGETTO: Programmazione fabbisogno del personale triennio 2023/2025.-

.....

L'anno duemilaventi TRE..... il giorno VENTOTTO..... del mese di APRILE.....
alle ore 13.35..... e segg., nella sala delle adunanze del Comune suddetto, a seguito di regolare
convocazione, si è riunita la Giunta Municipale presenti numero QUATTRO... Assessori, secondo il
seguente prospetto:

Presente

Francesco SGROI	SINDACO	☒	sì	☐	no
Emilio Emanuele LA PIANA	ASSESSORE	☒	sì	☐	no
Concetta Carla Luisa FOTI	ASSESSORE	☒	sì	☐	no
Maria Enrichetta GIARDINA	ASSESSORE	☒	sì	☐	no
Gianluca Giuseppe ANZALONE	ASSESSORE	☐	sì	☒	no
Nunzio Gerardo PROIETTO BATTURI	ASSESSORE	☒	sì	☐	no

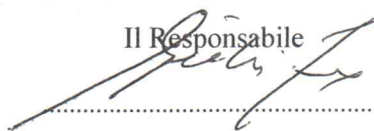
Partecipa il Segretario Generale Dott.Salvatore Marco PUGLISI

Il Presidente, riconosciuto legale il numero degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i
presenti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato:

Il Proponente



Il Responsabile



PREMESSO che con Deliberazione di C.C. n. 17 del 30.05.2019 è stato dichiarato il dissesto finanziario di questo Comune ai sensi e per effetto degli artt. 244 e seguenti del D.Lgs n. 267/2000;

VISTI:

- l'art. 39 della Legge n.449/1997, c.d. legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno di personale, ispirandosi al principio della riduzione delle spese di personale;
- l'art. 91 del D.Lgs. n.267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale e che gli enti locali programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale;
- l'art. 48, comma 2, del citato D.Lgs. n.267/2000, che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che la legge non riserva alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale;

DATO ATTO:

- che, nell'ottica del contenimento dei costi, con deliberazione n.97 del 26.08.2022, la G.M. ha proceduto ad approvare la nuova Macrostruttura dell'Ente riducendo i Settori operativi da cinque a quattro;
- che la G.M. con deliberazione n. 18 del 07.02.2023, ha preso atto delle certificazioni dei Capi Settore con le quali, verificata la condizione organizzativa esistente nell'Ente, si attesta che non risultano condizioni di sovrannumero e di eccedenza di personale;
- che con deliberazione n.144 del 15.11.2022, la G.M. ha provveduto a rideterminare la dotazione organica dell'Ente ai sensi del Decreto del Ministro dell'Interno del 18.11.2020 che ha fissato i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto;
- che la predetta deliberazione di G.M. n.144/2022 è stata approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali presso il Ministero dell'Interno – COSFEL con decisione n.5 del 26 gennaio 2023;

VISTO l'art. 1, comma n. 557, della legge n.296/2006 per come modificato dai D.L. n. 14 e n.50/2017 e s.m.i. il quale dispone che gli enti già sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa per il personale media del triennio 2011/2013;

RILEVATO che sulla base delle previsioni dettate dall'articolo 33 del D.L. n. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17 marzo 2020 i comuni, articolati per dimensioni demografiche, sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato (senza alcuna deroga) ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità del bilancio preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo;

PRESO ATTO delle norme contenute nel D.P.C.M. 17/03/2020, riguardanti le "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana n. 108 del 27 aprile 2020, ai fini dell'aggiornamento del piano annuale 2022;

RILEVATO che, pertanto, a decorrere dal 20 aprile 2020, 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

VISTA la circolare del 13 maggio 2020 (pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale della Repubblica Italiana dell'11 settembre 2020 n. 226) sul decreto del Ministero per la pubblica amministrazione (pubblicata in Gazzetta Ufficiale dell'11 settembre 2020) n. 226 attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

PRESO ATTO che:

- il Consiglio Comunale con deliberazione n. 38 del 02.12.2022 ha approvato il Rendiconto esercizio finanziario 2021 e che la spesa per il personale nel 2021 è stata pari ad €. 2.284.130,57;
- il Consiglio Comunale con deliberazione n.41 del 22.12.2022 ha approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024;
- il Consiglio Comunale con deliberazione n. del 28.02.2023 ha approvato il Bilancio Consolidato 2021;
- la Legge 29 dicembre 2022, n.197 (Legge di Bilancio 2023) ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 al 30 aprile 2023;

- le entrate correnti dell'anno 2021 sono stati pari ad €. 9.465.886,12, nonché che il FCDE del bilancio preventivo assestato è stato pari ad €. 979.738,00, per cui il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE è stato nel 2021 pari ad €. 6.202.017,55;

CONSIDERATO che:

- sulla base di questa classificazione il Comune, trovandosi con un valore soglia pari a 26,91%, collocato nella fascia f), comuni con popolazione tra i 10.000 e i 59.999 abitanti (tabella 1 art. 4 del Decreto), per i quali è previsto un valore soglia pari al 27,00% viene inserito nella fascia degli enti virtuosi;
- nell'anno 2021 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

DATO ATTO che:

- all'interno dell'Ente svolgono attività lavorativa n. 55 precari appartenenti alle sottoelencate categorie
24 categoria C di cui 20 istruttori amministrativi - 3 istruttori contabili - 1 istruttore tecnico;
31 categoria A di cui 29 operatori addetti a servizi generali e 2 ai servizi tecnici;
- la spesa per il suddetto personale a tempo determinato è a carico della Regione Siciliana;
- l'art. 3, commi 10 e 11, della L.R. n.27/2016 garantisce la copertura integrale delle spese per il personale precario degli enti locali e che detta copertura è assicurata in parte sul Fondo specifico istituito dall'art. 30, comma 7, della L.R. 28/01/2014, n.5 e ss. mm. e ii. che assegna le risorse ai comuni sulla base del contributo concesso dalla Regione alla data del 31/12/2013 e, per la restante parte (c.d. quota complementare rispetto alla spesa originariamente a carico dell'Ente), a valere sulle assegnazioni annuali regionali (art. 6, comma 1, L.R. n. 5/2014) che la Regione provvederà a vincolare ad integrazione della copertura finanziaria delle spese derivanti dai contratti a tempo determinato prorogati dagli Enti;
- la spesa per la proroga dei contratti del personale predetto e per la loro stabilizzazione, assume carattere di neutralità per il bilancio dell'Ente così come previsto dall'art. 3, comma 11, della L.R. n. 27/2016;

RILEVATO che:

- a causa dei pensionamenti e del rilevante numero di posti vacanti nella dotazione organica, è necessario ed urgente definire, per ragioni organizzative e funzionali dell'Ente, il processo di stabilizzazione del personale suddetto;
- la stabilizzazione rappresenta l'unica soluzione per garantire la continuità delle prestazioni rese in favore della collettività ed il mantenimento qualitativo e quantitativo di servizi essenziali, che attualmente vengono assicurati grazie all'apporto delle prestazioni lavorative del personale precario;
- la stabilizzazione consente, altresì, di realizzare la valorizzazione delle capacità professionali, acquisite dal personale precario all'interno dell'Ente nel corso dello svolgimento del rapporto di lavoro a termine;

CONSIDERATO che:

- la spesa per il personale relativa all'anno 2021 è stata di €. 2.284.130,57 e, quindi, al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad €. 3.457.138,88), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n.296/2006 e ss.mm.ii.;
- la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2022 è di €. 2.217.100,00 secondo i dati del bilancio di previsione e che la stessa è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad €.3.457.138,88), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 9012014) ed è inferiore rispetto alla spesa relativa all'anno 2021;
- la previsione della spesa di personale relativa all'anno 2023 è di €. 2.071.900,00 secondo i dati del bilancio di previsione e che la stessa è stata mantenuta al di sotto del valore medio del triennio 2011/2013 (pari ad €.3.457.138,88), determinato ai sensi dell'art. 1 commi 557 e 557-quater della Legge n. 296/2006 e ss.mm.ii. (quest'ultimo introdotto dall'art. 3 comma 5-bis del D.L. n. 9012014) ed è inferiore rispetto alla spesa relativa all'anno 2022;

VISTI:

- la deliberazione della sezione autonomie della Corte dei conti n. 25/2017 sulle modalità di calcolo dei risparmi derivanti dalle cessazioni del personale negli anni precedenti;
- le norme sulle stabilizzazioni di LSU ed LPU di cui alla normativa in vigore, ed in particolare le previsioni di cui all'art. 36 della legge regionale 15 aprile 2021, n. 9. "Disposizioni programmatiche e correttive per l'anno 2021. Legge di stabilità regionale";
- le possibilità di stabilizzazione di precari di cui all'articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017, per come modificata dalla legge n. 8/2020;
- la possibilità di stabilizzazione di cui all'articolo 35, comma 3 bis, del D.Lgs. n. 165/2001;

RICHIAMATI:

- il D.Lgs. n. 81/2015 che stabilisce un limite per i contratti a tempo determinato (che non possono superare il 20% dei dipendenti a tempo indeterminato) ed il CCNL 21.5.2018 che stabilisce il tetto per i dipendenti in part-time (che non possono superare il tetto del 25% della dotazione organica di ogni categoria);
- l'art. 20 del D.Lgs. n. 75/2017, che apporta, tra l'altro, modifiche ed integrazioni al D.Lgs. n. 165/01, in materia di lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche e che prevede un piano straordinario di stabilizzazione da sviluppare nel triennio 2018-2020 per consentire la stabilizzazione dei lavoratori che abbiano prestato servizio per almeno tre anni anche non continuativi, degli ultimi otto anni, presso l'amministrazione che procede all'assunzione o che bandisce il concorso, nonché della circolare esplicativa 23 novembre 2017, n. 3 del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione;

- le sentenze Corte Costituzionale n. 310 del 2011, n. 18 del 2013 e n. 277 del 2013 che hanno affermato che le norme statali in materia di stabilizzazione di lavoratori precari costituiscono principi fondamentali di coordinamento della finanza pubblica e, pertanto, il suddetto Decreto n. 75/2017 risulta immediatamente applicabile in Sicilia;
- la Circolare del Dipartimento della Funzione pubblica n. 3/2017 che ha “incitato” le amministrazioni alla utilizzazione del part-time per consentire la stabilizzazione nella misura più ampia del personale precario;
- il D.L. 30 dicembre 2021, n.228 “Disposizioni urgenti in materia di termini legislativi”, convertito con modificazioni in Legge n. 15 del 25.02.2022, con il quale allo scopo di consentire il superamento del precariato nella P.A. è stato esteso al 31.12.2023 il termine entro il quale tutte le Pubbliche Amministrazioni possono perfezionare i processi di stabilizzazione del personale precario che abbia i requisiti previsti dal D.Lgs. n.75/2017;
- la Legge Regione Sicilia n. 27/2016 e, in particolare l’art. 3 della stessa il quale garantisce la copertura integrale della spesa per la proroga dei contratti a tempo determinato del personale precario degli enti locali che hanno dichiarato il dissesto e della spesa relativa al pagamento della retribuzione per ogni unità di personale stabilizzato;
- l’art. 26 della Legge Regione Sicilia n. 8 del 08/05/2018 che introduce norme volte ad accelerare le procedure di stabilizzazione dei precari delle autonomie locali e modifica l’art. 3 della Legge regionale n. 27/2016, al fine di armonizzare la disciplina delle stabilizzazioni con le norme contenute nel citato “Decreto Madia” e, in particolare:
 - a) il comma 6 che recita “Fermo restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell’articolo 6 e al comma 7 dell’articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell’articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall’articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017 provvedono ad avviare, entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell’articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell’articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi.”
 - b) il successivo comma 6 bis che prevede, per i comuni che hanno dichiarato il dissesto finanziario, che il termine del 31/12/2018 per avviare le procedure di stabilizzazione dei lavoratori con contratto di lavoro a tempo determinato di cui al comma 6 è differito al 31/12/2019, fermo restando il limite di spesa quantificata al comma 21 dell’art. 3 L.R. 27/2016. Nelle more della definizione delle procedure di stabilizzazione, gli Enti sono autorizzati a prorogare i rapporti di lavoro;
 - c) il comma 9 che autorizza le amministrazioni comunali ancora interessate nelle attività di lavori socialmente utili ad avviare le procedure per la stabilizzazione ai sensi del comma 14 dell’articolo 20 del D.Lgs. n. 75/2017 senza oneri a carico del bilancio della Regione.
- la nota n. 16042 del 05/11/2018 del Dipartimento Regionale delle Autonomie Locali che chiarisce le modalità applicative dell’art. 26 della legge Regione Sicilia n. 8, del 08/05/2018;
- la legge di stabilità Regione Siciliana n. 1 del 22/02/2019 ed in particolare l’art. 22, comma 2, secondo cui le disposizioni di cui all’articolo 3 della L.R. n. 27/2016 e di cui all’articolo 26, comma 6, della L.R. 8/2018 sono da intendersi relative a procedure di reclutamento straordinario volte al superamento del precariato storico, che prescindono dalle procedure rivolte all’esterno e sono interamente riservate ai soggetti richiamati nel medesimo articolo 26;

PRESO ATTO che:

- al 31.12.2015 le ore contrattuali del personale precario di cui alla L.R. n. 85/1995 e n.16/2006 sono state pari a 24 ore settimanali previste dal contratto base della Regione Sicilia e che ad oggi non sono intervenute modifiche contrattuali;
- il costo per gli emolumenti erogati per il personale di cui alla L.R. n. 85/1995 e n.16/2006 nell’anno 2021 è stato pari ad €. 1.087.658,12;
- il costo per gli emolumenti erogati per il personale di cui alla L.R. n. 85/1995 e n.16/2006 nell’anno 2022 è stato pari a quello erogato nell’anno 2021;
- il contributo erogato dalla Regione Sicilia all’Ente, negli anni 2021 e 2022, è stato pari ad €. 924.378,61;
- la differenza relativa al costo per gli emolumenti erogati al predetto personale ed il contributo erogato dalla Regione Siciliana risulta pari ad €. 163.279,51 negli anni 2021 e 2022;

VISTO l’allegato prospetto ed il calcolo della spesa media del personale relativo agli anni 2011-2013;

CONSIDERATO che:

- allo stato attuale, per esigenze di contenimento della spesa, l’Amministrazione può programmare solamente le procedure di stabilizzazione riservate al personale contrattista, ai sensi del combinato disposto dell’art. 20, comma 1, del D.Lgs. n.75/2017 e dell’art. 3 della L.R. Sicilia n. 27/2016 come integrato dall’art. 26 della L.R. Sicilia n. 8/2018 e dalla L.R. n. 17/2019. Ciò nella considerazione che la spesa relativa alle suddette assunzioni, stante il suo carattere di neutralità per il bilancio comunale, non determina l’incremento della spesa di personale dell’Ente e che, di contro, in caso di mancata conclusione delle procedure di stabilizzazione, l’art. 3 comma 8 della L.R. n. 27/2016 per come

modificato dall'art. 26, comma 2, della L.R. n. 8/2018, comporta la sanzione relativa alla decurtazione delle assegnazioni ordinarie della Regione ai Comuni in misura pari alla spesa sostenuta dall'ente di cui al comma 18 per ciascun soggetto non stabilizzato;

- l'interesse dell'Ente è quello di mantenere e potenziare il livello dei servizi offerti alla cittadinanza e che, rispetto all'obbligo di riduzione della spesa di personale scaturente dal dissesto finanziario, l'unica soluzione per sopperire alle cessazioni collegate ai pensionamenti è proprio la stabilizzazione che non ha alcun costo per l'Ente in quanto finanziata dalla Regione nella stessa quota attuale per tutta la vita lavorativa del dipendente stabilizzato;

VERIFICATO che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2023/2025 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale;

VISTA la normativa in materia di facoltà assunzionali in relazione al turn-over del personale, nel combinato disposto tra art.3 del D.L.90 del 24/6/2014 conv. in L. n.114 del 11/08/2014, L. n.208/2015 (legge di stabilità 2016), D.L. n.113/2016 convertito con Legge 7 agosto 2016, il D.L. n. 50/2017 convertito in Legge n.96/2017, al D.Lgs. 75/2017 e la Legge n.205/2017;

VISTO il D.L. 4/2019 convertito in L. n. 26 il 28/03/2019 il quale all'art. 14 bis disciplina le capacità assunzionali delle regioni e degli enti locali, ampliando le capacità assunzionali a tempo indeterminato con la estensione a 5 del numero di anni precedenti in cui i risparmi derivanti da cessazioni possono essere utilizzati;

PRESO ATTO che:

- la suddetta norma prevede, altresì, che " ...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. "
- alle suddette capacità assunzionali possono essere aggiunte ai sensi dell'articolo 20 D.Lgs. n.75/2017, le capacità assunzionali per le stabilizzazioni, ovvero una quota della spesa per assunzioni flessibili del triennio 2015/2017;
- nell'anno 2019 sono cessati dal servizio n. 4 dipendenti per un costo pari a €66.351,10 per stipendi + €37.322,50 per oneri riflessi per un costo complessivo pari ad €. 103.673,60;
- nell'anno 2020 sono cessati dal servizio 6 dipendenti per un costo pari a €.113.509,51 per stipendi + €.63.849,10 per oneri riflessi per un costo complessivo pari ad €. 177.358,61;
- nell'anno 2021 sono cessati dal servizio n. 5 dipendenti di cui n.1 dipendente di Cat. D, per un costo pari a €.119.844,31 per stipendi + €. 67.412,42 per oneri riflessi per un costo complessivo pari ad €. 187.256,73;
- nell'anno 2022 si sono verificate n. 7 cessazioni dal servizio di cui n.2 relativi a dipendenti di Cat. D che, considerando le varie date di pensionamento, hanno realizzato un risparmio economico quantificato in €.78.964,85 per stipendi + €. 44.417,72 per oneri riflessi per un costo complessivo pari a €. 123.382,57;
- nell'anno 2023 si è già verificata n.1 cessazione dal servizio relativa a personale di Cat. C per un costo pari a €.24.284,51 per stipendi + €.8.807,09 per oneri riflessi per un costo complessivo pari a €. 33.091,60 e n.1 cessazione dal servizio relativa a personale di Cat. A per un costo pari a €.14.258,88 per stipendi + €. 5.133,20 per oneri riflessi per un costo complessivo pari a €. 19.392,08;
- nell'anno 2023, in conseguenza dei predetti pensionamenti, si è già realizzato un risparmio sulla spesa del personale pari €. 52.483,68 (€. 38.543,39 per stipendi + €. 13.940,29 per oneri riflessi);
- negli anni 2021 e 2022 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;

RITENUTO che la disposizione che prevede che le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate già per coprire le cessazioni che si sono verificate nello stesso anno, chiarisce che l'effettiva assunzione deve seguire al collocamento in quiescenza, mentre la programmazione si può basare sulle cessazioni previste nell'anno;

VISTA la proiezione delle future cessazioni nel triennio 2023/2025 che consistono precisamente:

Anno 2023: N. 4 dipendenti
Anno 2024: N. 2 dipendenti
Anno 2025: N. 3 dipendenti

RITENUTO CHE:

- l'efficienza, l'efficacia e l'economicità dell'azione amministrativa è legata in gran parte all'utilizzo del personale e all'assetto organizzativo e gestionale della struttura dell'Ente che deve, necessariamente, rispondere all'ottica della ottimizzazione e valorizzazione delle risorse umane disponibili, attraverso le funzioni ed i compiti svolti, al raggiungimento degli obiettivi affidati nonché ai programmi ed alle attività che l'Amministrazione intende realizzare;
- è volontà dell'Amministrazione adottare i provvedimenti consentiti dalla normativa vigente volti a riconoscere i meriti di quei dipendenti che per l'esperienza professionale acquisita, i servizi loro affidati, i titoli professionali posseduti, hanno svolto mansioni di gran lunga superiori alla qualifica di appartenenza;

DATO ATTO CHE:

- l'art. 2 del D.L. 9 giugno 2021, n.80, consente la progressione tra aree, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno;

- l'art. 15 del vigente CCNL il quale disciplina la progressione dei dipendenti tra le aree;
- con il pensionamento di n.1 dipendente di Cat. C avvenuto in data 01.01.2023, alla data odierna, i posti vacanti di personale di Cat. C risultano essere n.4 e non più 3, come indicato nella deliberazione di G.M. n.144 del 15.11.2022;
- stante l'attuale disponibilità in pianta organica di n.4 posti di categoria C, possono programmarsi n.2 progressioni tra aree dalla Cat. B alla Cat. C, per una spesa annua pari a €5.380,70 per adeguamento stipendi + €2.066,19 per oneri riflessi per un costo complessivo annuo pari a €7.446,89;

CONSIDERATO CHE:

- a causa dei pensionamenti avvenuti negli ultimi anni, il Corpo di Polizia Municipale risulta costituito solamente dal Comandante, n.2 Vigili Urbani e n.3 Ausiliari del traffico (a tempo determinato e part time a 24 ore settimanali), oltre che da n.2 Vigili Urbani costituenti il nucleo di Polizia Ambientale;
- con l'esiguo personale in servizio non è più possibile assicurare l'efficienza e la tempestività dei molteplici ed essenziali servizi affidati e assicurati dalla Polizia Municipale;

RITENUTO, pertanto, improcrastinabile e necessario provvedere all'impinguamento del Corpo di Polizia Municipale con l'assunzione di almeno n.2 unità di personale;

RILEVATO che la spesa annua per l'assunzione di dette unità si quantifica in €48.468,94 per stipendi + €2.221,68 per indennità di vigilanza + €19.465,19 per oneri riflessi per un costo complessivo pari a €70.155,81;

DATO ATTO che il costo necessario per procedere all'assunzione di n.2 Agenti di Polizia Municipale e a n.2 progressioni tra aree dalla Cat. B alla Cat. C, quantificato complessivamente in € 77.602,70 (€ 53.849,64 per stipendi + €21.531,38 per oneri riflessi + € 2.221,68 per indennità di vigilanza dovuta alla P.M.) risulta ampiamente compensato dal risparmio scaturito dai n.4 pensionamenti del 2023, 2 per raggiunti limiti di età e 2 per raggiunti limiti di servizio, che si quantifica, tenuto conto delle date di pensionamento, come segue:

- € 33.091,60 (€ 24.284,51 per stipendi + € 8.807,09 per oneri riflessi) per n.1 dipendente di Cat. C;
- € 11.045,00 (€ 8.125,00 per stipendi + € 2.920,00 per oneri riflessi) per n.1 dipendente di Cat. C;
- € 18.401,26 (€ 13.530,34 per stipendi + € 4.870,92 per oneri riflessi) per n.1 dipendente Cat. B;
- € 19.392,08 (€ 14.258,88 per stipendi + € 5.133,20 per oneri riflessi) per n.1 dipendente Cat. A;

per un totale complessivo di € 81.929,94 (€60.198,73 per stipendi + €21.731,21 per oneri riflessi);

PRESO ATTO che risultano soddisfatti i sotto elencati parametri:

- a) Spesa media del triennio 2011/2013;
- b) Non vi sono in corso contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi degli artt. 90 e 110 del TUEL;
- c) Rispetto del rapporto dipendenti/popolazione per gli enti in dissesto per il triennio 2020/2022 come definito dal Decreto del Ministro dell'Interno del 18/11/2020 pari 1/166;
- d) Ai fini delle cd assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla Legge n. 68/1999;
- e) Nell'Ente non vi sono graduatorie valide approvate dopo il 1° gennaio 2007 per profili analoghi a quelli che l'Ente intende assumere;

RILEVATO che, come precisato dall'ANCI nelle Linee Guida per l'adozione del PIAO pubblicate a febbraio 2023, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale deve essere allegato al DUP e che, quindi, lo stesso va approvato prima dell'approvazione del bilancio di previsione, ragione per cui non può essere approvato con il PIAO che deve essere approvato successivamente all'adozione del bilancio di previsione stesso;

RITENUTO che, alla luce delle sopra esposte considerazioni, appare necessario riprogrammare, per gli anni 2023 - 2024 - 2025, previa autorizzazione della COSFEL, presso il Ministero dell'Interno, esclusivamente la seguente programmazione:

ANNO 2023

- a. Stabilizzazione a tempo indeterminato e part time a 24 h, riservate al Personale Contrattista, ai sensi del combinato disposto dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 3 della L.R. Sicilia n.27/2016 per N. 9 Posti di Cat. A (pari a 6 unità a tempo pieno) e n. 6 Posti di Cat. C (pari a 4 unità a tempo pieno).
- b. Assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Agenti di Polizia Municipale – Cat. C
- c. N. 2 Progressioni tra Aree dalla Cat. B alla Cat. C

ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

DATO ATTO che la dotazione organica di cui alla deliberazione di G.M. n.144 del 15.11.2022, alla data odierna risulta così modificata:

DOTAZIONE ORGANICA DI CUI ALLA DELIB. N.144/2022

Cat. accesso	Profilo Contrattuale	Numero posti	Numeri posti rideterminati full time	Numero posti coperti	Numero posti vacanti
D1	Istruttore direttivo	8	8	4	4
C1	Istruttore.	21	21	18	3
C1	Istruttore par time a 24 h sett.	6 (pari a n.4 posti a tempo pieno)	4	0	4
B3	Collaboratore	3	3	3	0
B1	Esecutore	13	13	13	0
A1	Operatore	8	8	8	0
A1	Operatore part time a 24 h sett.	9 (pari a n.6 posti a tempo pieno)	6	0	6
	Totali a tempo indeterminato		63	46	17

DOTAZIONE ORGANICA ATTUALE

Cat. accesso	Profilo Contrattuale	Numero posti	Numeri posti rideterminati full time	Numero posti coperti	Numero posti vacanti
D1	Istruttore direttivo	8	8	4	4
C1	Istruttore.	21	21	17	4
C1	Istruttore par time a 24 h sett.	6 (pari a n.4 posti a tempo pieno)	4	0	4
B3	Collaboratore	3	3	3	0
B1	Esecutore	13	13	13	0
A1	Operatore	8	8	7	1
A1	Operatore part time a 24 h sett.	9 (pari a n.6 posti a tempo pieno)	6	0	6
	Totali a tempo indeterminato		63	44	19

VISTI:

- il parere dell'organo di revisione contabile reso ai sensi del comma 8 dell'art. 19 della Legge 28.12.2001, n.448;
- gli allegati pareri sulla regolarità tecnica e contabile espressi dai Responsabili dei servizi, ai sensi dell'art.49 del Testo Unico delle Leggi sull'Ordinamento degli Enti Locali;
- il parere favorevole espresso dalle OO.SS. nella seduta del 28.02.2023;
- l'art. 2 della L.R. n. 23 del 7.09.1998;
- la L.R. n. 48 dell'11.12.1991;

SI PROPONE

per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono integralmente riportate anche se non materialmente trascritte;

1. Approvare, per le motivazioni esposte in premessa, il seguente Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023/2025:

ANNO 2023

- Stabilizzazione a tempo indeterminato e part time a 24 h, riservate al Personale Contrattista, ai sensi del combinato disposto dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 3 della L.R. Sicilia n.27/2016 per N. 9 Posti di Cat. A (pari a 6 unità a tempo pieno) e n. 6 Posti di Cat. C (pari a 4 unità a tempo pieno).
- Assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Agenti di Polizia Municipale – Cat. C.
- N. 2 Progressioni tra Aree dalla Cat. B alla Cat. C.

ANNO 2024

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

ANNO 2025

NESSUNA ASSUNZIONE PROGRAMMATA

2. Dare atto che le assunzioni di cui al predetto piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.
3. Prendere Atto che l'azionamento effettivo delle procedure di assunzione resterà subordinato al nulla osta della Commissione Ministeriale di cui all'art.243, comma 1, del T.U.EE.LL. D. Lgs. 267/2000, siccome richiamato dall'art. 243 bis, comma 8, lett. D, del medesimo decreto legislativo.
4. Dare atto che le assunzioni per l'anno 2023 del personale con contratto tempo determinato, attraverso la procedura di stabilizzazione, saranno realizzate ai sensi del combinato disposto dell'art. 20, comma 1, del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 3 della L.R. Sicilia n. 27/2016 come integrato dall'art. 26 della L.R. Sicilia n.8/2018, che garantisce la copertura integrale delle spese per il personale precario degli enti locali e che detta copertura è assicurata in parte sul Fondo specifico istituito dall'art. 30, comma 7, della L.R. 28/01/2014, n. 5 e ss. mm. e ii. che assegna le risorse ai comuni sulla base del contributo concesso dalla Regione alla data del 31/12/2013 e, per la restante parte (c.d. quota complementare rispetto alla spesa originariamente a carico dell'Ente), a valere sulle assegnazioni annuali regionali (art. 6, comma 1, L.R. n. 5/2014) che la Regione provvederà a vincolare ad integrazione della copertura finanziaria delle spese derivanti dai contratti a tempo determinato prorogati dagli enti.
5. Dare atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 approvata con il presente atto, potrebbe essere modificata in conseguenza ad eventuali mutazioni del quadro di riferimento normativo;
6. Dare mandato al Segretario Generale di trasmettere il presente atto alla COSFEL presso il Ministero dell'Interno per il controllo previsto dagli artt. 243, comma 7 e 259, comma 7, del D.lgs. n. 267/90 e ss mm. e ii e, entro 30 giorni, al Dipartimento della Funzione Pubblica ai sensi dell'art. 6 del D.Lgs. n. 165/01, come modificato dal D.Lgs. n. 75/2017.
7. Dare atto che il presente provvedimento verrà inserito nel redigendo Documento Unico di Programmazione (D.U.P.) 2023-2025.
8. Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, in dipendenza della necessità di perseguire con tempestività le finalità di cui in premessa.

Pareri espressi ai sensi dell'Art. 53 L. 142/90, recepito dalla L.R. 48/91
e modificata dall'Art. 12 della Legge n. 30/2000

Il Responsabile del Servizio interessato –

Per quanto concerne la regolarità tecnica esprime parere: FAVOREVOLE.

Randazzo, li 04-04-2023.....

IL RESPONSABILE

Il Responsabile di Ragioneria – per quanto concerne la regolarità contabile esprime parere: FAVOREVOLE.

Randazzo, li 05-04-2023.....

IL RESPONSABILE L'UFFICIO DI RAGIONERIA

Il Responsabile del Servizio Finanziario **A T T E S T A** che la complessiva spesa di euro trova la
relativa copertura finanziaria sui fondi del/i sottoelencato/i così come da prospetto che segue:

CAP.	RES. COMP.	DESCRIZIONE	IMPORTO	PRENOTAZ. IMPEGNO	IMPEGNO

Randazzo, li 05-04-2023.....

IL RESPONSABILE L'UFFICIO DI RAGIONERIA

LA GIUNTA

Vista la superiore proposta relativa all'oggetto;

Preso atto dei presupposti di fatto e di diritto posti a base della proposta;

Condivisi i motivi che determinano l'emanazione dell'atto e i fini che si intendono perseguire;

Considerata la proposta che precede meritevole di approvazione in quanto diretta a soddisfare gli interessi di questo Ente;

Visti i pareri favorevoli espressi ai sensi dell'art. 53 della l. n. 142/90, recepito dalla L.R. n.48/91;

Visto il vigente Ordinamento EE.LL.;

Con voti favorevoli unanimi espressi nei modi e termini di legge;

DELIBERA

Di approvare e fare propria la proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione e per la parte dispositiva.

Letto, approvato e sottoscritto.

IL SINDACO
Francesco SGROI

L'ASSESSORE ANZIANO



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Marco PUGLISI

Il sottoscritto Messo Comunale dichiara che la presente deliberazione è stata affissa all'Albo Pretorio dal
28 APR. 2023 al **13 MAG. 2023**

Randazzo, li

IL MESSO COMUNALE

CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica, su conforme attestazione del Messo Comunale, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio di questo Comune per 15 giorni consecutivi dal **28 APR. 2023** al e che contro di essa non sono stati presentati opposizioni o reclami.



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Marco PUGLISI

Randazzo, li

CERTIFICATO DI AVVENUTA ESECUTIVITÀ

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **28-04-2023**

☐ Ai sensi dell'art. 12, comma 1° della L.R. 44/91

☒ Ai sensi dell'art. 12, comma 2° della L.R. 44/91 (immediatamente esecutiva)

Randazzo, li **28-04-2023**



IL SEGRETARIO GENERALE

Dott. Salvatore Marco PUGLISI



COMUNE DI RANDAZZO

UFFICIO PROTOCOLLO

Prot. 0006525 In Arrivo

del 19-04-2023 ora 8:23:51

Mittente: D'ALESSANDRO CARLO

Categoria 2 Classe 11 Fascicolo

COMUNE DI RANDAZZO

Città Metropolitana di Catania

Collegio dei Revisori dei Conti

Verbale n. 05 del 18/04/2023

Oggetto: “ Programmazione fabbisogno del personale triennio 2023-2025 ”.

Il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Randazzo, nominato con delibera di consiglio comunale n° 11 del 12/05/2021, resa immediatamente esecutiva, nelle persone del dott. Carlo D'Alessandro, dott.ssa Rita Dilettoso, dott.ssa Alfia Marino, si è riunito in modalità remota, alle ore 13:00 per esaminare la documentazione trasmessa in data 05.04.2023, con pec protocollo n. 5829, inerente la proposta di deliberazione del Consiglio Comunale n. 45 del 04.04.2023, “ *Programmazione fabbisogno del personale triennio 2023-2025*”, e, per il rilascio del parere di propria competenza.

Considerato quanto disposto

- ✓ dalla legge 449/1997, legge finanziaria 1998, che prescrive l'obbligo di adozione della programmazione annuale e triennale del fabbisogno del personale,
- ✓ dall'art. 91 del D.Lgs 267/2000, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno del personale;
- ✓ dall'art. 48 comma 2 del D.lgs. 267/2000, il quale stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che la legge non riserva alla competenza del Sindaco o del Consiglio Comunale.

Premesso che

- ✓ con deliberazione di Consiglio Comunale n. 17 del 30/05/2019 è stato dichiarato il dissesto finanziario;
- ✓ con deliberato n. 97 del 26/08/2022 la Giunta Municipale ha proceduto ad approvare la nuova macrostruttura dell'Ente, riducendo i settori operativi da cinque a quattro;
- ✓ la G.M. con deliberazione n. 18 del 07/02/2023 ha preso atto delle certificazioni dei Capi Settore, attestanti che non risultano condizioni di sovrannumero e di eccedenza di personale;
- ✓ con deliberazione n. 144 del 15/11/2022 la G.M. ha provveduto a rideterminare la dotazione organica dell'Ente, ai sensi del Decreto del Ministero dell'Interno del

18/11/2020, che ha fissato i rapporti medi dipendenti-popolazione, validi per gli Enti in dissesto, e, la suddetta deliberazione è stata approvata dalla Commissione per la stabilità finanziaria degli Enti Locali, presso il Ministero dell'Interno – COSFEL, con decisione n. 5 del 26/01/2023.

Preso atto

- ✓ dell'art. 1 comma 557 della Legge 296/2006, per come modificato dai D.L. n. 14 e 50 del 2017, i quali dispongono che³ gli Enti sottoposti al patto di stabilità non possono superare la spesa media del personale del triennio 2011/2013;
- ✓ delle norme contenute nel D.P.C.M. 17/03/2020 riguardanti le “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei Comuni”;
- ✓ delle previsioni dettate dall'art. 33 del D.L. 34/2019 e dal Decreto dei Ministri per la Pubblica Amministrazione, l'Economia e Finanze e dell'Interno del 17/03/2020, secondo cui i Comuni sono suddivisi in tre gruppi a secondo del rapporto tra spesa del personale dell'ultimo consuntivo approvato ed entrate correnti degli ultimi tre consuntivi approvati, al netto del Fondo Crediti di dubbia esigibilità del Bilancio Preventivo dell'ultimo anno in cui è stato approvato il Consuntivo;
- ✓ dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni della legge 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;
- ✓ a decorrere dal 20 aprile 2020, 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.

Atteso che

- ✓ il Consiglio Comunale con deliberazione n. 38 del 02/12/2022 ha approvato il Rendiconto esercizio Finanziario 2021 e la spesa del personale per il 2021 è stata pari ad € 2.284.130,57;
- ✓ il Consiglio Comunale con deliberazione n. 41 del 22/12/2022 ha approvato il Bilancio di Previsione 2022/2024;
- ✓ il Consiglio Comunale con deliberazione n.2 del 28/02/2023 ha approvato il Bilancio Consolidato 2021;
- ✓ la Legge 197 del 29/12/2022 ha differito il termine per l'approvazione del Bilancio di Previsione 2023/2025 al 30 aprile 2023;
- ✓ le entrate correnti dell'anno 2021 sono stati pari ad € 9.465.886,12;
- ✓ il FCDE del bilancio preventivo assestato è stato pari ad € 979.738;

- ✓ il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti al netto del FCDE, nel 2021 è stato pari ad € 6.202.017,55.

Tenuto conto che

- ✓ il Comune trovandosi con un valore soglia pari a 26,91% ,collocato nella fascia f) comuni con popolazione tra i 10.000 e i 59.999 abitanti, per i quali è previsto un valore soglia pari a 27% , viene inserito nella fascia degli Enti virtuosi;
- ✓ nell'anno 2021 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale rispetto alla spesa media del triennio 2011/2013 e che tale rispetto è previsto anche per il 2022 e per gli anni successivi;
- ✓ all'interno dell'Ente svolgono attività lavorativa 55 precari e la spesa per il suddetto personale a tempo determinato è a carico della Regione;
- ✓ ai sensi dell'art. 3 comma 11, della L.R. n. 27/2016 la spesa per la proroga dei contratti del predetto personale e per la loro stabilizzazione, assume carattere di neutralità per il bilancio dell'Ente;
- ✓ a causa dei pensionamenti e del rilevante numero di posti vacanti, è necessario definire il processo di stabilizzazione di detto personale.

Verificato che le assunzioni di cui al piano per il triennio 2023/2025 risultano programmate nel rispetto della riduzione della spesa del personale.

Visto il D.L. 4/2019 convertito in L. n. 26 il 28.03.2019 il quale all'art. 14 bis disciplina le capacità assunzionali delle Regioni e degli Enti Locali.

Vista la normativa in materia di facoltà assunzionali in relazione al turn-over del personale.

Ritenuto che la disposizione che prevede che le assunzioni a tempo indeterminato possono essere effettuate già per coprire le cessazioni che si sono verificate nello stesso anno, chiarisce che l'assunzione deve seguire al collocamento in quiescenza, mentre la programmazione si può basare sulle cessazioni previste nell'anno.

Vista la proiezione delle future cessazioni nel triennio 2023/2025, ossia: anno 2023 n. 4 dipendenti, anno 2024 n. 2 dipendenti e anno 2025 n. 3 dipendenti.

Poiché risultano soddisfatti i seguenti parametri:

- a) spesa media del triennio 2011/2013
- b) non vi sono in corso contratti di lavoro a tempo determinato, ai sensi degli artt. 90 e 110 del TUEL;
- c) rispetto del rapporto dipendenti/popolazione per gli Enti in dissesto per il triennio 2020/2022 come definito dal Decreto del Ministro dell'Interno del 18.11.2020;

- d) ai fini delle assunzioni obbligatorie questo Ente risulta in regola con il rispetto delle soglie minime previste dalla legge 68/1999;
- e) non vi sono graduatorie valide approvate dopo il 1 gennaio 2007 per profili analoghi a quelli che l'Ente intende assumere.

Esaminata la pianificazione si evince:

Anno 2023:

- a) stabilizzazione a tempo indeterminato e part-time a 24h, riservate al personale contrattista, ai sensi del combinato disposto dell'art. 20 comma 1 del D.Lgs. n. 75/2017 e dell'art. 3 della L.R. Sicilia n. 27/2016 per 9 posti di Cat. A e n. 6 posti di Cat. C6;
- b) assunzione a tempo indeterminato di n. 2 Agenti di Polizia Municipale, Cat. C;
- c) n. 2 progressioni tra aree dalla Cat. B alla Cat. C.

anno 2024 nessuna assunzione programmata;

anno 2025 nessuna assunzione programmata.

Accertato che le assunzioni del piano risultano programmate nel rispetto dei vincoli di spesa dettati dal legislatore.

Ravvisato che le assunzioni previste per l'anno 2023, potranno essere avviate solo dopo la verifica di quanto disposto nella L.R. 27/2016 all'art. 3 commi 10 e 11, che garantisce la copertura integrale delle spese per il personale precario degli Enti locali e l'autorizzazione preventiva della COSFEL, commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali.

Visti:

- la L.R. n. 48 dell'11/12/1991;
- la L.R. n. 23 del 07/09/1998;
- il prospetto delle capacità assunzionali 2023;
- la certificazione relativa alla spesa media del personale nel triennio 2011/2013;
- il parere favorevole di regolarità tecnica espresso dal Responsabile del Servizio competente;
- il parere favorevole di regolarità contabile espresso dal Responsabile del Servizio Economico-Finanziario

Considerato

che la suddetta programmazione deve essere autorizzata dalla COSFEL, presso il Ministero dell'Interno, che ai sensi delle nuove disposizioni art.6 del DL.80/2021 convertito dalla legge 113/80, viene previsto la redazione del PIAO, strumenti che devono confluire nel DUP, il Collegio raccomanda i suddetti adempimenti a completamento della Delibera di programmazione del fabbisogno del personale triennio 2023/2025,

tutto ciò premesso e considerato,

Il Collegio

esprime parere favorevole in ordine alla proposta in oggetto: *“Programmazione fabbisogno del personale triennio 2023-2025”*.

Alle ore 13:55 la seduta viene sciolta, previa lettura, conferma e sottoscrizione del presente verbale.

IL COLLEGIO DEI REVISORI:

IL PRESIDENTE - F.to: Dott. Carlo D'Alessandro

COMPONENTE - F.to: Dott.ssa Rita Dilettoso

COMPONENTE - F.to: Dott.ssa Alfia Marino

Il documento è firmato digitalmente ai sensi del D.Lgs. 82/2005 s.m.i. e norme collegate, sostituisce il documento cartaceo e la firma autografa.



Città di Randazzo

Città Metropolitana di Catania
3° Settore – Economico-Finanziario-Entrate

Il sottoscritto Fisauli Gaetano, Capo del III Settore Economico – Finanziario ed Entrate

ATTESTA

Che il rapporto fra spesa del personale e media delle entrate correnti del triennio 2019/2021, secondo le definizioni dell'art. 2 del D.P.C.M. il 17 marzo 2020, è pari al valore 31,00%.

Randazzo li 15/03/2023



Il Responsabile del Servizio
Economico-Finanziario
Dott. Gaetano Fisauli



Città di Randazzo

Città Metropolitana di Catania
3° Settore – Economico – Finanziario - Entrate

CAPACITA' ASSUNZIONALI 2023	
------------------------------------	--

ENTRATE CORRENTI 2019		
TITOLO I	TITOLO II	TITOLO III
5.027.950,41 €	2.709.671,54 €	2.260.533,73 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI 2019 (A)		9.998.155,68 €

ENTRATE CORRENTI 2020		
TITOLO I	TITOLO II	TITOLO III
5.039.272,49 €	3.092.767,50 €	2.162.897,74 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI 2019 (B)		10.294.937,73 €

ENTRATE CORRENTI 2021		
TITOLO I	TITOLO II	TITOLO III
4.892.663,88 €	2.565.897,52 €	2.007.324,80 €
TOTALE ENTRATE CORRENTI 2019 (C)		9.465.886,20 €

MEDIA DELLE ENTRATE CORRENTI (A+B+C)/3)	9.919.560,54 €
--	-----------------------

FONDO CREDITI DI DUBBIA ESIGILITA' (FCDE) 2019	979.738,00 €
MEDIA AL NETTO DI FCDE	8.939.822,54 €
SPESA DEL PERSONALE DA CONSUNTIVO 2021	2.284.130,57 €
RAPPORTO TRA SPESA DEL PERSONALE E MEDIA DELLE ENTRATE	25,55%
VALORE SOGLIA (D.M. 17 MARZO 2020, ART. 6)	31%



Il Responsabile del Servizio
Economico-Finanziario
Dott. Gaetano Fisauli



Città di Randazzo

Città Metropolitana di Catania
3° Settore – Economico-Finanziario-Entrate

**CERTIFICAZIONE RELATIVA ALLA SPESA MEDIA DI PERSONALE NEL TRIENNIO
2011-2013**

Il sottoscritto Dott. Gaetano Fisauli, Capo Settore III Settore Economico-Finanziario ed Entrate, attesta che **LA SPESA** media di personale per gli **anni 2011-2013** è pari ad **€. 4.421.032,59** determinata come di seguito dettagliata

N.D.	VOCE	RIF. AL BILANCIO O NORMATIVA	ANNO 2021	ANNO 2012	ANNO 2013	SPESA
						TOTALE TRIENNIO
1	Retribuzioni lorde personale a tempo indeterminato, compreso il segretario comunale	Int. 01	2.683.474,00 €	2.411.690,99 €	2.363.984,15 €	7.459.149,14 €
2	Collaborazioni coordinate e continuative	Art. 14, comma 2 L. n. 89/2014 e Art. 1	2.445,00 €	9.000,00 €	16.250,00 €	27.695,00 €
3	Oneri contributivi a carico ente		982.377,85 €	900.874,66 €	902.320,00 €	2.785.572,51 €
4	Irap		189.002,00 €	168.691,52 €	170.003,44 €	527.696,96 €
5	Buoni pasto					
6	Assegno nucleo familiare		39.000,00 €	30.000,00 €	30.000,00 €	99.000,00 €
TOTALE SPESE DI PERSONALE NEL TRIENNIO (VOCI DA 1 A 6)						10.371.416,65 €
SPESA DI PERSONALE MEDIA - TRIENNIO 2011-2013 - LIMITE						3.457.138,88 €

Il Responsabile del Servizio
Economico-Finanziario
Dott. Gaetano Fisauli