



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (FRANCIA)



ORIGINALE

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.	104	OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025 – AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 – SOTTOSEZIONE 3.3.1 “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” DEL PIAO 2025-2027.
DEL	17/04/2025	

L'anno **duemilaventicinque** , addi **diciassette** , del mese di **aprile** , alle ore **12:30** e seguenti, nella Casa Comunale, si è riunita la Giunta Comunale con l'intervento dei signori:

COGNOME E NOME	PRESENTE	ASSENTE
Francilia Matteo Giuseppe - Sindaco	X	
MERCURIO DANIELA - Vice Sindaco	X	
GARUFI COSIMA ROSA - Assessore	X	
PISTONE AGATINO FRANCESCO - Assessore	X	
CATANIA GIOVANNI - Assessore	X	
	PRESENTI 5	ASSENTI 0

Assume la presidenza il Sindaco Dott. **Francilia Matteo Giuseppe**

Partecipa alla seduta il Segretario Comunale **Dott.ssa Giuseppina Minissale**

Il Presidente, pertanto, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i presenti a deliberare sulla proposta allegata.

LA GIUNTA COMUNALE

- **Vista** la proposta di deliberazione n. 93 del 31/03/2025 avente ad oggetto APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025 – AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 – SOTTOSEZIONE 3.3.1 “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” DEL PIAO 2025-2027. allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale;

Acquisiti i pareri espressi dai responsabili dei servizi interessati ai sensi della L.R. n. 30 del 23/12/2000 art.12;

- **Visto** l’O.A.EE.LL. e successive modificazioni;
- **Fatta** ogni altra opportuna considerazione in merito
- **Ritenuto** di dover procedere all’ approvazione della medesima;
- Con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- **Di approvare** la proposta di deliberazione n. 93 del 31/03/2025 avente ad oggetto APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025 – AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 – SOTTOSEZIONE 3.3.1 “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” DEL PIAO 2025-2027. allegata al presente verbale per farne parte integrante e sostanziale, sia per quanto riguarda le motivazioni che la parte dispositiva.

Successivamente, con voti unanimi e favorevoli espressi nei modi e forme di legge.

DELIBERA

- **Di dichiarare**, la presente deliberazione immediatamente esecutiva ai sensi dell’art. 12 comma 2 della L.R. n. 44/91.



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE Giunta Comunale N.93 DEL 31/03/2025

OGGETTO:

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025 – AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 – SOTTOSEZIONE 3.3.1 “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” DEL PIAO 2025-2027.

PREMESSO che:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997 n. 449, e ss. mm. ii., stabilisce che, al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle Amministrazioni Pubbliche sono tenuti alla *programmazione triennale del fabbisogno di personale*, comprensivo delle unità di personale delle categorie protette di cui alla legge 2 aprile 1968 n.482;
- l'art. 91 del D.lgs. n. 267/2000, riprendendo il disposto dell'art. 39, comma 1, della Legge 27.12.1997 n.449, stabilisce che gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla *programmazione triennale del fabbisogno di personale*, comprensivo delle unità di cui alla legge n.68/1999, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale;
- l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i. prevede - quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo - una *verifica annuale* che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
- l'art. 2 del D.lgs. 165/2001 stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici e determinano le dotazioni organiche complessive dell'Ente;
- l'art. 6 del D.lgs. 30.03.2001 n. 165, come modificato dall'art. 4 dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, disciplina l'*organizzazione degli uffici* ed il *piano triennale dei fabbisogni del 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;

DATO ATTO che a norma dell'art. 1 comma 102 della legge n. 311 del 30.12.2004 le amministrazioni pubbliche adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

PRESO ATTO che l'art. 6 del D.lgs. 165/2001 non prevede termini di scadenza per l'approvazione di tale piano, pur se occorre coordinare tale programmazione con i tempi di approvazione del DUP, nella cui Sezione Operativa esso è destinato a confluire;

DATO ATTO che in base alle richiamate linee guida il piano si sviluppa, come previsto dal citato art. 6, in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale;

PRECISATO che l'eventuale modifica in corso d'anno del piano è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata, restando ferma la necessità del rispetto e dei criteri previsti, nonché delle linee di indirizzo;

ATTESO che la programmazione del fabbisogno di personale deve realizzarsi nell'ambito di un'attività orientata a logiche di risultato, in base alla quale le amministrazioni devono perseguire le finalità loro attribuite e gli obiettivi loro assegnati dagli organi di governo tenendo conto dei principi costituzionali e dei principi generali dell'ordinamento, realizzando la migliore utilizzazione delle risorse umane e garantendo, al contempo, il contenimento del costo del lavoro entro i vincoli di finanza pubblica;

EVIDENZIATO che l'individuazione degli effettivi fabbisogni, inclusi quelli a tempo determinato, assume un ruolo centrale e strategico ai fini di una gestione efficiente degli apparati, nonché per assicurare il miglior utilizzo e valorizzazione del personale, anche attraverso la programmazione delle attività di formazione;

RICHIAMATA la deliberazione n. 111 della 13 luglio 2018 della Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per la Puglia, con cui è stato precisato che il mutato quadro normativo attribuisce centralità al *piano triennale del fabbisogno di personale* che diviene strumento strategico per individuare le esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini e con il superamento del tradizionale concetto di dotazione organica introdotto dall'art. 6 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. 75/2017, dove si afferma che *“la stessa dotazione organica si risolve in un valore finanziario di spesa potenziale massima sostenibile 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”*, considerando quale valore di riferimento il valore medio del triennio 2011/2013, prendendo in considerazione la spesa effettivamente sostenuta in tale periodo, senza, cioè, alcuna possibilità di ricorso a conteggi virtuali;

DATO ATTO che in base al principio contabile applicato della programmazione n. 4/1 di cui al D.lgs. n. 118/2011, la sezione operativa del DUP contiene anche la programmazione del *fabbisogno di personale a livello triennale e annuale*, che deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;

CONSIDERATO che:

- alla luce delle nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro, con particolare riferimento alle disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, è opportuno e doveroso procedere alla pianificazione del fabbisogno del personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- con il presente provvedimento si adempie alle disposizioni di cui al Testo Unico sull'Ordinamento degli Enti Locali in virtù delle quali gli organi di vertice delle

amministrazioni sono tenuti alla pianificazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 68/1999 e programmano altresì le proprie politiche di assunzione adeguandosi ai principi di riduzione della spesa di personale stabiliti dalla normativa stessa;

- in tal senso si è ritenuto di procedere alla definizione del Programma dei fabbisogni del personale 2025-2027, nel rispetto degli strumenti di programmazione già adottati, tenendo conto delle sopravvenute evoluzioni, nonché delle esigenze funzionali dell'Ente definite sulla base delle criticità emerse anche da un monitoraggio con le figure apicali dell'Ente e degli obiettivi contenuti nei vigenti documenti programmatici;

RITENUTO pertanto che l'adozione della programmazione triennale del fabbisogno del personale rappresenta un adempimento obbligatorio per l'assolvimento dei compiti istituzionali dell'Ente, in mancanza del quale non è possibile assumere nuovo personale;

PRECISATO, altresì, che la programmazione triennale del fabbisogno del personale si iscrive in una generale attività di programmazione e pianificazione dell'Ente, rispetto alla quale deve porsi in rapporto di coerenza, conformità, continuità e complementarietà e, per l'effetto, si dà atto che questo Comune:

- a) ha effettuato per l'anno 2025 la ricognizione annuale delle eccedenze di personale ai sensi e per gli effetti dell'art. 33 comma 2 del D.lgs. n.165/2001, non rilevando situazione di eccedenza né di sovrannumero (G.C. n. 239 del 03.10.2024);
- b) ha approvato il piano delle azioni positive 2024/2026 di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006 (G.C. n. 109 del 18.04.2024) ed è in corso di predisposizione il piano 2025/2027;
- c) ha attivato regolarmente ed implementata la piattaforma telematica di certificazione del credito (art. 27 del D.L. 66/2014 e s.m.i.);
- d) ha approvato il Piano triennale della Performance 2024/2026 con D.G.C. n. 113 del 24.04.2024 ed è in corso di redazione il Piano della Performance per il triennio 2025/2027;
- e) ha approvato il PIAO 2025/2027 con D.G.C. n. 82 del 27.03.2025;
- f) non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- g) ha approvato il DUP 2025/2027 con deliberazione consiliare n. 02 del 27.02.2025;
- h) ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027 (D.C.C. n. 03 del 27.02.2025) ed il rendiconto di gestione 2023 (D.C.C. n. 55 del 23.12.2024) ed ha trasmesso i dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili;
- i) ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale;
- j) ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nel corso dell'esercizio precedente (2024);

DATO ATTO, altresì, che la programmazione triennale del fabbisogno del personale è adeguatamente comprensibile ed apprezzabile in un contesto informativo e cognitivo pieno, che nell'economia della presente delibera è rappresentato dai seguenti **7 allegati**, che vengono di seguito elencati e verranno subito dopo analiticamente spiegati:

- **allegato A**, contenente il calcolo della spesa del personale;
- **allegato B**, contenente il calcolo relativo alle cessazioni del personale;
- **allegato C**, contenente dati relativi agli anni 2021, 2022 e 2023 ai fini del calcolo della capacità assunzionale;
- **allegato D**, contenente il prospetto riassuntivo del calcolo del valore da rapportare ai valori soglia (ottimale e subottimale);
- **allegato E**, contenente il calcolo dei resti della capacità assunzionale;
- **allegato F**, contenente la dotazione organica complessiva;

- **allegato G**, contenente le misure che costituiscono la programmazione del fabbisogno del personale;

Visto l'allegato **A**, contenente il calcolo della spesa del personale ed **evidenziato** che:

- la previsione di spesa per il **2025** ammonta ad € **2.077.951,11**, per il **2026** ammonta ad € **2.070.919,48** e per il **2027** ammonta ad € **2.071.152,76**;
- il dato relativo alla **previsione della spesa** comprende:
 - a) la dotazione organica *esistente* del personale a tempo *indeterminato* e per l'*orario di lavoro indicato contrattualmente*;
 - b) la spesa del personale a tempo determinato e/o proveniente da altre Amministrazioni in virtù di istituti quali il comando, il distacco, lo scavalco di eccedenza, che non determinano la copertura del relativo posto nella pianta organica;
 - c) la spesa relativa all'integrazione oraria dei dipendenti;
 - d) la spesa per il trattamento accessorio;
 - e) la spesa per posizioni organizzative, indennità di risultato, e per ogni altro emolumento da corrispondere al dipendente che non abbia i caratteri della stabilità/definitività;
 - f) la spesa per i dipendenti di ruolo che prestano attività per altri Comuni (e verrà poi rimborsata da questi ultimi);
 - g) le variazioni di spesa relative alle misure del personale che si prevede andranno simmetricamente a variare la spesa del personale;
- il dato relativo alla spesa del personale, più in generale, comprende ogni spesa per il personale sopportata dal Comune (a prescindere se si tratti di una spesa *sostanzialmente* gravante sul bilancio del Comune o, al contrario, sarà rimborsata da altre Amministrazioni, se il personale sia di ruolo o non lo sia, se si tratti di personale a tempo determinato o indeterminato, o, ancora, se riguardi il trattamento tabellare o il trattamento accessorio) nonché, per gli anni 2025, 2026 e 2027, anche le variazioni di spesa relative sia alle cessazioni, sia alle misure del personale che si prevede andranno simmetricamente a variare la spesa del personale;
- il dato relativo alle **componenti escluse dalla spesa**, invece, riguarda le spese che *sostanzialmente* gravano sul bilancio di altre Amministrazioni e vengono quindi rimborsate dalle stesse (si tratta in particolare delle somme relative al personale "*contrattista*" ai sensi dell'art. 30, L.R. 5/2014, al personale ASU stabilizzato nel 2024 con decorrenza dall'1 gennaio 2025, alle somme del personale che presta servizio anche presso altre Amministrazioni ed alla componente INADEL del personale ex L. 68/1999);
- in particolare, nelle componenti escluse dalla spesa nel 2025, 2026 e 2027 vi è l'elemento innovativo di € **115.800,00**, riferito al personale ASU stabilizzato nel 2024 con decorrenza dall'1 gennaio 2025;
- distinguendosi tra personale ASU stabilizzato e personale ASU non stabilizzato:
 - a) il personale ASU **non stabilizzato** è pagato direttamente ed integralmente dalla *Regione* (pertanto, il relativo costo non è rilevato nel bilancio comunale e non viene nemmeno computato nelle "*componenti escluse dalla spesa*");
 - b) il personale ASU **stabilizzato**, invece, è pagato direttamente ed integralmente dall'*Ente*, che tuttavia fruisce di un contributo regionale e, pertanto, il relativo costo è rilevato *integralmente* nel bilancio comunale, ma *sostanzialmente* vi incide solo in ragione della differenza tra quanto erogato dal Comune al dipendente e quanto erogato dalla Regione al Comune;

- c) il contributo regionale per il personale stabilizzato ASU verrà erogato fino al 2047 (mentre il contributo per il personale contrattista stabilizzato verrà erogato fino al 2038), ma non copre l'intero costo del personale, pertanto il costo del personale che grava *sostanzialmente* sul bilancio del Comune è solo la parte eccedente il contributo regionale, mentre *formalmente* è rilevato in bilancio l'intero costo del personale;
- d) la stabilizzazione del personale ASU avvenuta nel 2024, pertanto, comporta un aumento delle spese del personale per l'intero importo ed un aumento delle componenti escluse dalla spesa per la sola parte derivante dal contributo regionale;
- la *differenza* tra spesa del personale e componenti escluse dalla spesa dà luogo invece alla **spesa assoggettata al limite di cui all'art. 1, cc. 557, L. 296/2006**, secondo cui "*le Amministrazioni assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP*";
- è esposto inoltre **il valore medio del triennio 2011-2013**, il quale per lungo tempo ha rappresentato il limite invalicabile delle spese per il personale alla luce dell'art. 1, c. 557-quater, L. 296/2006 (per come modificato dall'art. 3, c. 5-bis, D.L. 90/2014), secondo cui "*ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione*";
- il criterio del rispetto di tale valore (*statico*) è ora "*superato*" dal criterio (*dinamico*) del riferimento al "*valore soglia*" (di cui si dirà meglio più avanti), ma l'esposizione del valore medio del triennio 2011-2013 continua ad assumere una importante valenza informativa, perché esprime il *trend* di contrazione delle spese per il personale negli ultimi quindici anni ed il correlato sforzo dell'Amministrazione volto a conciliare le esigenze di contenimento della spesa con quelle di perseguimento degli obiettivi istituzionali;

Visto l'allegato **B**, contenente il calcolo delle spese relative alle cessazioni del personale ed **evidenziato** che:

- è esposto sia un unico prospetto delle cessazioni del personale avvenute fino al 2023 (a partire dal 2017), sia il prospetto delle cessazioni del 2024 (che assume peculiare rilevanza ai fini della determinazione del piano per l'anno 2025: v. meglio più avanti), sia tanti prospetti quante sono le annualità non ancora concluse/non ancora iniziate (relativi, cioè, alle annualità 2025, 2026 e 2027);
- il costo del personale riportato per ogni singola unità riguarda il solo importo a carico sostanzialmente del Comune di Furci Siculo (è quindi detratta la quota a carico di altre Amministrazioni, che versano al Comune gli importi che verranno poi formalmente erogati da quest'ultimo ai dipendenti);
- dal prospetto relativo agli anni precedenti emerge la notevole quantità del personale cessato in soli 7 anni, trattandosi infatti di ben 22 dipendenti (pari cioè a circa il 40% della dotazione organica oggi esistente);
- il dato relativo alle cessazioni del **2024**, caratterizzato dalla cessazione di n. 4 dipendenti per un costo pari ad **€ 192.784,45**, costituisce la base di calcolo *attuale* per ottenere il valore delle capacità assunzionali nell'anno 2025;
- i prospetti relativi annualità non ancora concluse/non ancora iniziate (relativi, cioè, alle annualità 2025, 2026 e 2027) sono analogamente utili perché offrono la (seppur *potenziale*) base di calcolo per ottenere il valore delle capacità assunzionali negli anni a venire;

- in particolare, per il 2025 è previsto un costo pari ad € 65.749,13, per il 2026 è previsto un costo pari ad € 98.530,02 e per il 2027 è previsto un costo pari ad € 154.483,56;
- riassuntivamente, l'allegato B assume una valenza generale, in quanto riporta *tutte* le cessazioni del personale a tempo indeterminato, a prescindere se dipendano da collocamento a quiescenza o da altra causa, fermo restando che le previsioni per gli anni futuri si fondano, ovviamente, sulle sole cessazioni da collocamento in quiescenza (è infatti chiaro che altri eventi, quali dimissioni, mobilità, trasferimenti, non sono ordinariamente prevedibili);

Considerato che, ai fini di una maggiore fruibilità degli allegati da C a G, è opportuno chiarire che:

- la normativa vigente in materia di facoltà assunzionali è essenzialmente rappresentata dall'art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34 convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019 n. 58, che detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei comuni in base alla sostenibilità finanziaria;
- la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "*limite di spesa*" fisso (quale il già menzionato valore medio del triennio 2011-2013, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali (art. 1 comma 557 della legge 27.12.2006 n.296), bensì individua una diversa modalità di governo della spesa corrente per il personale, e cioè una "*facoltà assunzionale*" dell'Ente calcolata sulla base di un valore soglia, definito come *percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati dall'ente, calcolate al netto del Fondo crediti di dubbia esigibilità (FCDE)*;
- si tratta, cioè, di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'Ente nella riscossione delle entrate e nella definizione del FCDE, e si stabilisce una diversa modalità di calcolo dello spazio assunzionale dell'Ente, facendo riferimento ad un parametro finanziario, di flusso, a carattere *flessibile*;
- il nuovo regime trova quindi fondamento non nella sola logica sostitutiva del *turn over*, ma su una valutazione complessiva e *dinamica* di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;
- in data 27.04.2020 è stato pubblicato il **DPCM 17/03/2020** avente ad oggetto "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*", adottato in attuazione del citato art. 33 del D.L. 34/2019 convertito con modifiche nella legge 58/2019, c.d. Decreto Crescita;
- il DPCM 17/03/2020 è entrato in vigore il 20.04.2020 e permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, comma 557 quater, della legge 296/2006 (v. sopra a proposito del valore medio del triennio 2011-2013);
- il suddetto DPCM 17.03.2020 assume particolare importanza, quindi, perché in sede di specificazione/attuazione dell'art. 33 del D.L. 58/2019 individua innanzitutto le fasce demografiche ed i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti e, riguardo la fascia demografica 3.000 - 4.999 abitanti (nella quale rientra il Comune di Furci Siculo), prevede un valore soglia del 27,2%;
- in particolare, ai sensi dell'art. 6 del citato DPCM, che fa salve le procedure già avviate prima del 20 aprile 2020 per le quali sia stata già attivata la procedura di mobilità obbligatoria, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al predetto valore soglia per fascia prospetto, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025,

anche applicando un *turn over* inferiore al 100 per cento, di un **valore soglia sub-ottimale del 31,2%** per i Comuni nella fascia demografica 3000-4999 abitanti;

- lo stesso DPCM precisa inoltre che, **a decorrere dal 2025**, i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risultasse superiore anche al valore soglia sub-ottimale, applicano un *turn over* pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- **nel Comune di Furci Siculo attualmente detto rapporto è pari al 37,88% e, pertanto, è possibile applicare un *turn over*, che non sia però superiore al 30%**;

Considerato, altresì, che nel calcolo del rapporto si è tenuto conto delle seguenti interpretazioni/applicazioni di natura amministrativa/normativa/giurisprudenziale:

- con la Circolare esplicativa n. 1374 in data 8 giugno 2020 emanata dal Ministero della P.A., di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze e il Ministero dell'Interno, sono stati forniti chiarimenti sul citato D.P.C.M. 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e, per non penalizzare i Comuni, fa salve le procedure assunzionali effettuate entro la predetta data, sulla base di piani triennali del fabbisogno, anche con riguardo a *budget* relativi ad anni precedenti;
- non risultano più applicabili l'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e l'art. 5 del D.L. 78/2015 relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;
- per "*spesa del personale*" si è inteso quanto prescritto dall'art. 2, c. 1, lett. a) del DPCM 17 marzo 2020 e cioè "*[...] impegni di competenza per spesa complessiva per tutto il personale dipendente a tempo indeterminato e determinato, per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'art. 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'Irap, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato [...]*";
- per "*entrate correnti*" si è inteso quanto prescritto dall'art. 2, c. 1, lett. b) del DPCM 17 marzo 2020 e cioè "*[...] media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata [...]*";
- secondo la Corte dei Conti, Sezione di controllo regione Sicilia, 9 novembre 2020 n.131, risulta irrilevante - ai fini del computo del rapporto fra spese di personale ed entrate correnti - il ricorso da parte del Comune ad assunzioni a tempo indeterminato finanziate da risorse esterne al bilancio comunale a partire dal 2021 e per tutta la durata del finanziamento;
- ai sensi dell'art. 57 comma 3 septies del D.L. 104/2020 convertito in legge 126/2020 sono escluse dalle spese per il personale quelle finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti (*eterofinanziamento*) e pertanto, a partire dal 2021 si deve dare corso alla c.d. "*sterilizzazione*" dalle spese del personale e dalle entrate correnti delle risorse c.d. eterofinanziate destinate espressamente a sostenere nuove assunzioni e che, pertanto, tali risorse non dovranno essere considerate tra le entrate correnti ed i relativi oneri non dovranno essere considerati tra le spese di personale, con la precisazione che tale disposizione va applicata anche nel caso di contributo parziale;
- con la delibera n. 96/2022/PAR della Corte dei Conti Sezione Lombardia, relativa alla corretta applicabilità dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 convertito in Legge 59/2019 e del D.M. 17 marzo 2020 e della Circolare attuativa 1374/2020, è stato evidenziato che "*il legislatore, per il*

tramite dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019, convertito dalla legge n.58/2019, ha predeterminato, già in sede normativa, senza alcun margine di discrezionalità in capo all'Ente, i parametri di riferimento e le relative modalità di calcolo (spese di personale/entrate correnti), strumentali all'individuazione, in considerazione della fascia demografica di appartenenza, della spesa di personale finanziariamente sostenibile. Il legislatore, quando ha ritenuto di prevedere una deroga alla regola generale in tema di facoltà assunzionali ha, espressamente, provveduto in tal senso, così come è avvenuto con l'art. 57, comma 3 septies, del decreto legge 14 agosto 2020 n. 104, convertito con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020 n. 126, che sancisce la neutralità della spesa e dell'entrata relativa all'assunzione di personale etero-finanziata”;

- con la deliberazione della Corte dei Conti Lazio 136/2023/PAR è stato precisato che l'art. 57, comma 3 septies, del D.L. 104/2020, sancisce espressamente la “neutralità” sia della spesa, sia della correlata entrata, relativa all'assunzione di personale etero – finanziata, così escludendone la rilevanza ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019;

Visto l'allegato C, contenente dati relativi agli anni 2021, 2022 e 2023 ai fini del calcolo della capacità assunzionale ed **evidenziato** che:

- si prendono in considerazione gli anni **2021, 2022 e 2023** perché si tratta delle annualità cui pertengono **gli ultimi tre rendiconti approvati**, secondo quanto previsto dalla norma;
- è esposto un prospetto suddiviso idealmente nelle parti della “*spesa del personale*” (a sinistra) e delle “*entrate correnti*” (a destra), che forniscono rispettivamente il **numeratore** ed il **denominatore** del rapporto utile per determinare se l'Ente abbia o meno superato il valore soglia (sia ottimale del 27,2%, sia subottimale del 31,2%);
- nella parte relativa alle **spese correnti** (ovvero il c.d. *numeratore*) sono riportate le sole spese del personale dipendente a tempo determinato ed indeterminato per l'anno 2023, per un ammontare complessivo di **€ 1.275.344**;
- nella parte relativa alle **entrate correnti**:
 - a) è possibile verificare, anno per anno, la somma dei primi tre titoli delle entrate mentre per il 2023, come prescritto dalla norma, bisogna prendere in considerazione anche il valore del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) secondo il relativo bilancio di previsione;
 - b) è anche possibile verificare, a seconda del titolo delle entrate, la media per ognuno dei titoli;
 - c) il valore contenuto nella cella della colonna più a destra e della riga più in basso (**€ 3.367.123**) è il denominatore utile per determinare il valore soglia ed è visivamente più comprensibile effettuando la somma delle medie dei tre titoli dell'entrata (€ 1.848.159, € 1.452.907 e € 807.243), alla quale va sottratto il valore del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) previsto nel bilancio di previsione del 2023 (€ 741.186);

Visto l'allegato D, contenente il prospetto riassuntivo del calcolo del valore da rapportare ai valori soglia (ottimale e subottimale) ed **evidenziato** che:

- è riportato il dato della popolazione (3.248 abitanti al 31 dicembre 2023), in quanto tale data va presa in considerazione per ragioni di omogeneità degli altri parametri economici che rilevano ai fini della determinazione del rispetto dei valori soglia ottimale e subottimale), che fa rientrare il Comune nella fascia demografica D (che abbraccia i Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti), cui è attribuito il valore soglia ottimale del **27,2%** e il valore soglia subottimale del **31,2%**;

- sono riportati il numeratore (“*spesa personale*”) e il denominatore (“*media entrate correnti*”) meglio precisati nell’allegato C;
- è possibile quindi ottenere il rapporto tra spesa personale e media entrate correnti, che è pari al **37,88%** ed è dunque superiore tanto al valore soglia *ottimale* (27,2%), quanto a quello *subottimale* (37,2%);

Visto l’allegato **E**, contenente il calcolo dei resti assunzionali ed **evidenziato** che:

- i “*resti assunzionali*” esprimono, semplicemente, il costo del personale cessato nell’anno di riferimento e quindi riporta anno per anno il dato *sintetico* delle cessazioni del personale *analiticamente* evidenziato nell’allegato B;
- tali valori esprimono non l’effettiva capacità assunzionale, ma la somma che costituisce la base di calcolo della stessa, ovvero il c.d. valore di “*turn over*”;
- come visto precedentemente, il nuovo regime di calcolo dell’effettiva capacità assunzionale:
 - a) conduce a ritenere irrilevanti *parziali* o *totali* inutilizzazioni delle capacità assunzionali degli anni precedenti;
 - b) il valore di “*turn over*” utilizzabile a partire dal 2025 per i Comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti è pari al 30%;
 - c) il valore di “*turn over*” da prendere in considerazione è quello dell’anno precedente a quello della programmazione delle misure del personale;
- il dato relativo agli anni dal 2017 al 2023 è utile, ma solo in una prospettiva storico-informativa;
- il dato relativo al 2024 (ovvero **€ 192.784,45**.) è invece la base di calcolo (il “*turn-over*”), cui bisogna applicare il 30% al fine di individuare la capacità assunzionale effettiva per il **2025 (€ 57.835,33)**, in quanto il Comune non raggiunge né il valore soglia ottimale, né quello subottimale;
- i dati relativi agli anni 2025, 2026 e 2027 rilevano, rispettivamente, per la capacità assunzionale degli anni **2026 (€ 19.724,73)**, **2027 (€ 29.559,06)** e **2028 (€ 46.345,06)**, comunque estraneo alla programmazione triennale del personale), se la normativa rimane invariata ed il Comune non avrà raggiunto il valore soglia ottimale, né quello subottimale;

Visto l’allegato **F**, contenente i dati relativi alla dotazione organica complessiva ed **evidenziato** che:

- con D.G.C. n. 21 del 18.01.2024 l’Amministrazione comunale ha *provveduto a rimodulare la dotazione organica*, in precedenza approvata con D.G.C. n. 198 del 28.08.2023;
- l’esigenza di rimodulazione della dotazione organica è sorta al fine di inserire n. 2 posti per partecipare all’avviso pubblico (pubblicato in data 20 novembre 2023) finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021/2027 (CapCoe) Priorità 1 - Azione 1.1.2 - Assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari;
- il costo teorico riguarda la dotazione organica esistente;
- il costo teorico riguarda il costo del personale a tempo *indeterminato* e per l’*orario di lavoro indicato contrattualmente* e non comprende, quindi, quanto riportato alle lettere da b) a g) nella motivazione del presente atto a proposito dell’allegato A;
- dalla tabella emerge in particolare che:
 - a) il costo teorico complessivo ammonta ad **€ 1.602.026,64** (dato riportato in rosso per maggiore evidenza);

- b) attualmente nella nuova pianta organica sono previste n. 72 unità di personale, il personale del Comune di Furci Siculo consta di n. 54 unità di ruolo e vi sono pertanto n. 18 posti vacanti;
- le n. 54 unità di personale di ruolo sono così suddivise:
 - a) n. 15 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e pieno;
 - b) n. 9 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e part - time (32 ore);
 - c) n. 24 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e part - time (28 ore);
 - d) n. 6 unità appartenenti al bacino dei lavoratori utilizzati in attività socialmente utili (ASU) stabilizzati dal 01.01.2025 con contratto a tempo indeterminato, part-time (24 ore);
 - e) n. 1 unità appartenenti al bacino dei lavoratori utilizzati in attività socialmente utili (ASU) a totale carico della regione;

Considerato che l'allegato **G** contiene le effettive misure del personale per il triennio 2025-2027 e che, ai fini di una piena fruibilità di quanto contenuto in tale allegato, risulta altamente opportuno precisare e chiarire quanto segue:

- i posti vacanti in dotazione organica non sono stati ricoperti in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni per motivi strettamente finanziari;
- il Comune è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale (ed altre misure incidenti sulla effettiva capacità assunzionale), della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno del personale;
- il Comune deve improntare in ogni caso la politica assunzionale 2025-2027 a criteri di prudenza, limitandosi alle assunzioni necessarie per la efficace ed efficiente prosecuzione dell'attività amministrativa;
- le capacità assunzionali (che, come sopra visto, ammontano ad € **57.835,33** per il 2025, € **18.360,68** per il 2026, € **29.559,06** per il 2027, relativamente ai tre anni del piano del fabbisogno del personale) vengono incise solo per le "assunzioni a tempo indeterminato", espressione che è stata oggetto di diverse interpretazioni;
- in particolare, rientrano nella nozione di "assunzioni a tempo indeterminato":
 - a) i concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato finanziati con risorse interne;
 - b) le acquisizioni di personale a seguito di mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 finanziati con risorse interne;
 - c) il passaggio di personale da *part time* a *full time* per la parte corrispondente;
 - d) le progressioni verticali ordinarie;
- non rientrano invece nella nozione di "assunzioni a tempo indeterminato":
 - a) i concorsi per l'assunzione a tempo indeterminato finanziati con risorse esterne;
 - b) le acquisizioni di personale a seguito di mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001 finanziati con risorse esterne;
 - c) le acquisizioni di personale a tempo indeterminato (ad es. le c.d. "stabilizzazioni" del personale ASU) finanziati con risorse esterne;
 - d) le integrazioni orarie del personale non incidenti sulla percentuale del *part time*;
 - e) l'aumento della percentuale del *part time*, purchè non giunga al 100% o a percentuali prossime da far evincere un intento elusivo (da valutarsi ovviamente anche in funzione della percentuale di partenza);
 - f) le progressioni verticali c.d. "in deroga" (in quanto per le stesse vige uno specifico limite, di cui si dirà meglio nel successivo paragrafo);

- g) le progressioni orizzontali;
- h) ogni azione del personale a tempo determinato (es. concorso a tempo determinato, comando/distacco da altre Amministrazioni);

Considerato, inoltre, che le misure del personale sono state decise a seguito di una preliminare nota da parte dell'Area Economico-Finanziaria, nella quale si evidenziavano sinteticamente le possibilità generali assunzionali, prefigurando un ventaglio di ipotesi possibili;

Precisato che:

- le misure del personale, come già sopra accennato, non sono tutte incidenti sulla capacità assunzionale e, conseguentemente, per maggiore chiarezza espositiva si è preferito indicare nel punto successivo del presente atto (nel quale verranno indicate riassuntivamente le misure del personale) il costo teorico della misura nei soli casi in cui la stessa incide sulla capacità assunzionale (fatta eccezione per le “*assunzioni di personale*”, in cui è stato indicato il costo teorico, benché le modalità attuative a titolo *temporaneo* non siano invece incidenti sulla capacità assunzionale);
- l'indicazione delle misure del personale **non abilita direttamente la competenza gestionale all'indizione della procedura/all'adozione della misura**, essendo infatti all'uopo comunque sempre necessaria/altamente opportuna un'apposita delibera della Giunta Comunale, affinché si possa verificare l'attualità dell'interesse pubblico alla procedura/alla misura, nonché la relativa compatibilità economico-finanziaria;
- le misure del personale relative agli anni 2026 e 2027 superano chiaramente la capacità assunzionale, ma ovviamente saranno attuate solo nella misura in cui saranno compatibili con la capacità assunzionale del tempo (che attualmente può essere solo presunta, anche perché attualmente si fonda sopra un assetto normativo che potrà chiaramente essere modificato);
- le misure del personale relative agli anni 2026 e 2027 sono individuate con maggiore flessibilità ed elasticità (preferendosi sul punto indicare un perimetro d'azione, piuttosto che misure puntuali) rispetto a quanto concerne il 2025 perché il piano in oggetto assume maggiore pregnanza e valenza programmatica per il primo dei tre anni (analogamente a quanto avviene, sia pur con le dovute distinzioni, riguardo i documenti di programmazione economico-finanziaria);
- il costo teorico delle misure del 2025 incidenti sulla capacità assunzionale supera complessivamente di poco la stessa, ma potranno tutte essere indette nello stesso anno, purché divengano effettive nel 2025 solo quelle compatibili con la relativa capacità assunzionale, mentre le altre potranno divenire effettive nel 2026 con la conseguente imputazione alla capacità assunzionale di tale ultimo anno;
- tra le misure del personale occorre segnalare che quella relativa all'assunzione di un *istruttore informatico per l'anno 2027* che costituisce una tappa importante per adempiere compiutamente a quanto disposto nell'art. 6, c. 2, c-bis, D.L. 80/2021 (secondo cui le Amministrazioni devono assicurare il fabbisogno del personale per realizzare la transizione digitale ed assicurare la sicurezza informatica), rispetto al quale si è già prevista la formazione in materia informatica;

Considerato, in particolare, che le misure del personale incidenti sulla capacità assunzionale sono le seguenti:

- la **ricontrattualizzazione nel 2025**, secondo i costi del nuovo CCNL, del regime *part-time*:
 - a) da 32 a 34 ore per n. 9 unità di cui n. 1 unità appartenente all'Area Funzionari (ex categoria D) e n. 8 unità appartenenti all'Area degli Istruttori (ex categoria C);

- b) da 28 a 34 ore per n.23 unità di cui n. 6 unità appartenenti all'Area degli Istruttori (ex categoria C), n. 4 unità appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B) e n. 13 unità appartenenti all'Area degli Operatori (ex categoria A);
- c) da 28 a 36 per n. 1 unità appartenenti all'Area degli Operatori Esperti (ex categoria B), con la precisazione per cui, trattandosi di passaggio a *full time*, tale misura incide sulla capacità assunzionale per € **4.546,85 annui**;
- la **copertura dei seguenti posti** a titolo *definitivo* mediante selezione pubblica, mobilità ex art. 30 D.lgs. 165/2001, utilizzo di altre graduatorie, e/o a titolo *temporaneo* mediante istituti quali il comando o contratti ex art. 110 D.lgs. 36/2023:
 - a) per l'anno **2025**:
 - n. 1 Autista Scuolabus - Area Operatore Esperto - 36 ore settimanali a tempo indeterminato (costo teorico: € **28.450,07**);
 - n. 1 Istruttore Amministrativo - Area Istruttori - a 36 ore settimanali a tempo indeterminato (€ **31.653,07**);
 - b) per l'anno **2026**:
 - n. 1 custode cimitero/messo - Area Operatore Esperto - 36 ore settimanali a tempo indeterminato (costo teorico: € **28.163,66**);
 - n. 1 Operatore – Area Operatore - 36 ore settimanali a tempo indeterminato (costo teorico: € **26.698,68**)
 - c) per l'anno **2027**:
 - n. 1 Specialista di Vigilanza – Area Funzionari – 36 ore settimanali a tempo indeterminato (costo teorico: € **34.345,22**);
 - n. 1 Agente di P.M. – Area Istruttori – 36 ore settimanali a tempo indeterminato (costo teorico: € **31.653,07**);
 - n. 1 Istruttore Informatico – Area Istruttori - 36 ore settimanali a tempo indeterminato (costo teorico: € **31.653,07**);
- la **stabilizzazione** dell'ultima unità di personale ASU per l'anno **2026** concernente il profilo di Operatore Esperto (costo teorico **nullo**);
- le **progressioni verticali c.d. “in deroga” per l'anno 2025** concernenti i seguenti profili:
 - a) n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo Tecnico;
 - b) n. 1 Area Funzionari - Istruttore direttivo Contabile;
 - c) n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo Amministrativo;
 - d) n. 1 Area Istruttori – Istruttore amministrativo;
- le **progressioni verticali ordinarie interne per l'anno 2025**:
 - a) n. 2 Area Istruttori – Istruttore Amministrativo - Area Amministrativa ed Istituzionale (costo teorico: **4.716,72**);
 - b) n. 1 Area Istruttori – Istruttore Amministrativo - Area Tecnica (costo teorico: € **2.358,36**)
 - c) n. 1 Area Operatore Esperto - Esecutore Amministrativo - Area Economico Finanziaria (costo teorico: € **990,14**)
 - d) n.1 Area Operatore Esperto - Esecutore Amministrativo - Area Tecnica/Area Amministrativa ed Istituzionale (costo teorico: € **990,14**)
- l'**integrazione oraria** secondo quanto verrà di volta in volta stabilito con delibera di Giunta Comunale;

- le **progressioni orizzontali** secondo quanto previsto negli accordi sindacali stipulati/stipulandi, trattandosi di materia nella quale il potere datoriale non può essere esercitato dalla volontà dei lavoratori per come rappresentata dalle organizzazioni sindacali;

Precisato, a proposito della **ricontrattualizzazione**:

- che la stessa non incide sulle capacità assunzionali (ad eccezione dell'Operatore Esperto il cui rapporto di lavoro viene ridefinito in 36 ore, ovvero in regime di *full time*, il cui costo è stato sopra esposto), in quanto non rientra tra le forme assunzionali nel senso che, l'applicazione inderogabile delle procedure concorsuali è limitata alla vera e propria trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno, mentre ne rimane esclusa l'ipotesi di incremento delle ore lavorative, che rientra a pieno titolo tra le attività oggetto di programmazione del fabbisogno;
- la giurisprudenza delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti ha infatti nel tempo chiarito che:
 - a) l'aumento del *part-time* che non determini la trasformazione a tempo pieno non entra nei vincoli assunzionali a tempo indeterminato;
 - b) un mero aumento orario non integra una nuova assunzione, sicché non fa scattare la soggezione ai limiti e divieti alle stesse ma è sufficiente per effettuare l'ampliamento de quo rispettare il limite generale della spesa di personale;
- in particolare nella delibera n. 68/2017 la Corte dei Conti Sicilia conferma il consolidato orientamento contabile secondo cui il mero aumento orario non integra nuova assunzione e difatti un incremento dell'orario di lavoro del personale part-time è ammissibile in quanto non integra nuova assunzione o una trasformazione del rapporto di lavoro da tempo parziale a tempo pieno a condizione che siano garantiti e rispettati i limiti generali in materia di spesa del personale e nella specie, il rispetto del principio della riduzione tendenziale della spesa annuale del personale;
- che si rende necessaria in quanto esiste una lacuna organica all'interno degli uffici e una contestuale necessità organizzativa;
- i diversi servizi ormai sono completamente formati da personale a tempo indeterminato part-time e che il loro apporto è ormai indispensabile per lo svolgimento delle numerose mansioni ad essi affidate;
- il costo dei n. 9 contratti da 32 a 34 ore ammonta ad € **18.104,32 annui**;
- il costo dei n. 23 contratti da 28 a 34 ammonta ad € **121.443,12 annui**;
- complessivamente il costo della misura ammonta ad € **145.446,76 annui**, che incide sulla spesa effettiva del personale, ma non, come già chiarito, sulla capacità assunzionale dell'Ente;

Precisato, a proposito della **copertura dei posti mediante assunzione**:

- che si preferisce per il momento indicare più modalità attuative, in ragione:
 - a) della possibile *consecuzione* delle misure (mobilità, comandi e selezione pubblica sono interrelati: si pensi ad es. alle disposizioni per cui l'indizione della selezione pubblica è subordinata all'espletamento di adempimenti volti ad una migliore redistribuzione del personale della Pubblica Amministrazione complessivamente considerato);
 - b) della necessità di fruire di un sufficiente spazio di autonomia per affrontare situazioni contingenti che possano richiedere maggiore rapidità e flessibilità (quali ad es. quelle dei comandi o dei contratti ex art. 110 D.lgs. 267/2000);

- c) della *ratio* generale dei nuovi strumenti di programmazione e pianificazione del personale, volta ad evitare ingessamenti burocratici e paralisi applicative dell'Amministrazione, nonché a conseguire più efficacemente risultati e obiettivi;
- che, in particolare, ricorrendo le condizioni di legge, rimane in capo all'ente:
 - a) la facoltà di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato ex art. 110 del TUEL, ovvero mediante l'utilizzo di personale in convenzione ex art. 1 comma 557 legge 311/2004 e s.m.i. o convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004, ovvero mediante periodi di comando limitati nel tempo che dovessero necessitare al fine di mantenere lo standard di erogazione dei servizi;
 - b) la facoltà di attivare procedure di mobilità e/o di attingere a graduatorie in corso approvate da altri Enti prima di indire procedure concorsuali di reclutamento dall'esterno;
- che tra gli istituti di carattere temporaneo va annoverata qualunque forma, tra cui ad es. i comandi "*speciali*" come, ad es., quello di cui all'art. 19, c. 9-bis, D.lgs. 175/2016;
- che non sono stati annoverati, perché già oggetto di programmazione degli anni precedenti, i n. 2 posti di cui all'avviso pubblico (pubblicato in data 20 novembre 2023) finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse pubblicato dalla Presidenza del Consiglio dei Ministri - Dipartimento per le politiche di coesione - Programma Nazionale di Assistenza Tecnica Capacità per la Coesione 2021/2027 (CapCoe) Priorità 1 - Azione 1.1.2;

Precisato, a proposito della stabilizzazione del personale ASU, che il costo teorico è nullo in quanto la stessa verrà operata per un numero di ore e per il relativo importo coincidente con il trasferimento regionale;

Precisato, a proposito delle **progressioni verticali c.d. "in deroga"**:

- che il CCNL 16.11.2022 in materia di progressioni verticali ha previsto, oltre le procedure ordinarie (art. 15 comma 1) anche le procedure "speciali" temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025 (art. 13 commi 6,7,8) con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;
- che l'orientamento ARAN CFL 209 fornisce chiarimenti sulle progressioni verticali negli enti locali dopo l'approvazione del nuovo CCNL che ricorda che le risorse stanziare ai sensi dell'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30.12.2021 (legge di bilancio 2022) in una misura non superiore allo 0,55 % del monte salari 2018 possono essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale, senza dover garantire la percentuale del 50% dei posti da coprire con accesso dall'esterno;
- che il costo teorico delle procedure verticali non va ad intaccare le capacità assunzionali, acquisendo invece una rilevanza speciale il rispetto dello 0,55% sopra detto, che assume tra l'altro valenza unitaria, prescindendo cioè dall'annualità di riferimento;
- il costo teorico rilevante a tali fini è così analiticamente riferito:
 - a) n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo Tecnico (€ 1.978,42);
 - b) n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo Contabile (€ 1.978,42);
 - c) n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo amministrativo (€ 1.978,42);
 - d) n. 1 Area Istruttori – Istruttore amministrativo (€ 2.562,21);

VISTO, quindi, il prospetto relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2025/2027, che si allega sub G), che riporta tutto quanto già esposto nella presente narrativa;

DATO ATTO che non sussistono graduatorie valide ai fini dello scorrimento obbligatorio di cui all'art. 91 comma 4 del D.lgs. n.267/2000;

DATO ATTO che la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2025/2027 costituisce allegato obbligatorio al DUP 2025/2027 ovvero se già approvato alla relativa nota di aggiornamento;

VISTO il D.P.R. 24.06.2022 recante l'individuazione di adempimenti assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO) tra i quali figura anche il Piano del fabbisogno del personale;

FATTO PRESENTE che la presente Programmazione triennale del fabbisogno di personale costituirà aggiornamento della sottosezione 3.3 del PIAO, approvato con D.G.C. n.82 del 27.03.2025;

RITENUTO pertanto di approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2025/2027 nell'ottica di:

- perseguire la migliore utilizzazione delle risorse umane quale applicazione del principio costituzionale del buon andamento della pubblica amministrazione;
- garantire il funzionamento delle attività istituzionali nell'ottica del raggiungimento degli obiettivi generali di efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

DATO ATTO che la sentenza del Consiglio di Stato – Sezione V – n. 4072/25.06.2010 ritiene che l'atto di programmazione ha carattere generale, è atto di organizzazione, non richiede una specifica motivazione, è ampiamente discrezionale ed è per sua natura flessibile rispetto alle sopravvenute esigenze;

VISTA la legge n.68/1999 recante "*Norme per il diritto al lavoro dei disabili*";

DATO ATTO che l'Ente è in regola con la copertura della quota d'obbligo di assunzione ex Legge 68/1999;

DATO ATTO che la suddetta programmazione, essendo un documento dinamico, potrà essere rivista e modificata in corso di esercizio, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

DATO ATTO che la presente programmazione dovrà, in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A.;

ACQUISITI il parere in ordine alla regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa ed il parere di regolarità contabile, ai sensi dell'art. 53 della legge 08.06.1990 n. 142 - come recepita con l'art. 1 comma 1 lett. i) della L.R. 11.12.1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1 punto 1 della L.R. n. 30 del 23.12.2000;

VISTO l'art. 19, comma 8, della legge 448/2001 che prevede che siano gli organi di revisione contabile degli Enti Locali ad accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione di spesa di cui all'art. 39 della legge n.449 del 27.12.1997 e s.m.i.;

FATTO PRESENTE che sulla presente proposta deve essere reso il parere da parte dell'Organo di Revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 448/2001, nonché ai sensi del comma 10 bis dell'art. 3 del D.L. 24.06.2014 n.90, convertito in legge n.114/2014;

DATO ATTO che la materia in oggetto è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 4 comma 5 del CCNL 2019/2021;

RITENUTO che la competenza alla adozione del presente provvedimento costituisca competenza della Giunta comunale, fatto salvo il recepimento da parte del Consiglio in sede di approvazione della nota di aggiornamento del DUP 2025/2027;

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il vigente CCNL per le Funzioni locali;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana

**PROPONE CHE LA GIUNTA COMUNALE
DELIBERI**

DI PRENDERE ATTO della superiore premessa quale parte integrante e sostanziale della presente proposta;

DI DARE ATTO che in questo Comune non si registrano né condizioni di sovrannumero del personale né condizioni di eccedenza del personale stesso;

DI IMPEGNARE il Comune alla adozione delle misure di cui in premessa, al fine di migliorare il rapporto tra spese del personale ed entrate correnti;

DI APPROVARE il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2025/2027, così come risulta dal prospetto che, sub lett. G), si allega al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO espressamente che la presente programmazione dovrà in ogni momento risultare coerente con i vincoli di spesa ed i parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A. e che la stessa quindi rappresenta l'elencazione del complessivo ventaglio della possibilità che, comunque, di anno in anno, va costantemente rimodulato per allinearla ai limiti, sempre mutevoli, della legislazione in materia di spending review e di tagli alla spesa di personale;

DI RISERVARSI la possibilità di modificare in qualsiasi momento la Programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, ove si verificassero sopravvenute esigenze o modifiche del quadro normativo di riferimento al triennio in considerazione o comunque secondo le necessità di questo ente;

DI DARE ATTO che alla presente deliberazione dovrà essere allegato il parere dell'organo di revisione contabile, mediante il quale viene attestato che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e siano coerenti e compatibili con le normative vigenti in materia di limiti assunzionali;

DI DARE ATTO che gli oneri derivanti dal presente provvedimento trovano copertura negli stanziamenti dei capitoli di spesa del bilancio di previsione 2025/2027, approvato con D.C.C. n. 03 del 27.02.2025;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento costituirà parte integrante e sostanziale della nota di aggiornamento del DUP 2025-2027, già approvato con deliberazione consiliare n. 02 del 27.02.2025;

DI DARE ATTO che la presente Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2025/2027 costituirà aggiornamento della sottosezione 3.3 del PIAO 2025/2027, approvato con D.G.C. n. 82 del 27.03.2025;

DI TRASMETTERE, ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, del D.lgs. n.165/2001 come modificato dal D.lgs. 75/2017, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027 al Dipartimento della Funzione Pubblica, entro trenta giorni dalla sua adozione, tramite invio al SICO e tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;

DI DARE MANDATO al Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria per l'adozione di tutti gli atti consequenziali, compreso il monitoraggio della spesa del personale, ferma restando la necessità che l'organo di governo deliberi specificamente in ordine alla conferma concreta delle misure del personale previste nel presente piano;

DI TRASMETTERE il presente provvedimento alle Organizzazioni sindacali ed alle RSU per informativa preventiva;

DI DISPORRE la pubblicazione del presente atto all'Albo Pretorio on line e nella sezione "Amministrazione Trasparente" – sottosezione "Personale – Dotazione organica" del sito istituzionale dell'ente, ai sensi dell'art. 16 del D.lgs. 33/2013 e s.m.i.;

DI DICHIARARE il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12 comma 2 della L.R. 44/1991.

Il Resp. Serv. Personale
(Rag. Paul Manuli)

Il Resp. Area Economico Finanziaria
Dott.ssa Antonella Bongiorno

IL PROPONENTE
L'Assessore Avv. Mercurio Daniela



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLAIO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

**PARERE DI REGOLARITA' CONTABILE
CON ATTESTAZIONE DI COPERTURA FINANZIARIA**

PER LA PROPOSTA N. 93 DEL 31/03/2025

CON OGGETTO

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025 – AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 – SOTTOSEZIONE 3.3.1 “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” DEL PIAO 2025-2027.

Il responsabile dell'area Economica-finanziaria
ESPRIME

- Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08/06/1990 n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, in ordine alla regolarità contabile si esprime parere: Favorevole
- La presente proposta non necessita di parere di regolarità contabile in quanto non comporta riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico – finanziaria o sul patrimonio dell'Ente.
- Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08/06/1990 n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, si esprime parere: Favorevole di regolarità contabile attestante la copertura finanziaria, la corretta imputazione e che l'adozione della stessa non determina alterazioni negli equilibri della gestione delle risorse.
Si attesta l'avvenuta registrazione del seguente impegno di spesa:

Cig	Anno	Imp/Sub	Capitolo	Art	Importo

Si verifica altresì il preventivo accertamento della compatibilità del programma dei pagamenti conseguente al presente atto con le regole di finanza pubblica e la programmazione dei flussi di cassa.

Furci Siculo li, 03/04/2025

Il Responsabile dell'Area
Dott.ssa Antonella Bongiorno



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

C.A.P. 98023 PIVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

PER LA PROPOSTA N. 93 DEL 31/03/2025

CON OGGETTO

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2025/2027 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2025 – AGGIORNAMENTO SEZIONE 3.3 – SOTTOSEZIONE 3.3.1 “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE” DEL PIAO 2025-2027.

Il responsabile dell'area Area Economica - Finanziaria

Sulla presente proposta di deliberazione, ai sensi dell'art. 53 della Legge 08/06/1990 n. 142, come recepita con l'art. 1 comma 1 lettera i) della L.R. 11/12/1991 n. 48, come sostituito dall'art. 12 comma 1.01 della L.R. 23/12/2000 n. 30 ed ai sensi dell'art. 147 bis, comma 1 del vigente D.Lgs. 267/2000, per quanto concerne la regolarità tecnica attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa, si esprime parere: Favorevole

Furci Siculo li, 03/04/2025

**Il Responsabile dell'Area
Dott.ssa Antonella Bongiorno**

Deliberazione della Giunta Comunale n. 104 del 17/04/2025

Letto, confermato e sottoscritto

IL PRESIDENTE

Dott. Francilia Matteo Giuseppe

L'ASSESSORE ANZIANO
Prof.ssa Cosima Rosa Garufi

II SEGRETARIO COMUNALE

Dott.ssa Giuseppina Minissale

CERTIFICATO DI ESECUTIVITA'

Il Segretario Comunale, certifica:

	Che la presente deliberazione, è divenuta esecutiva il _____ decorsi dieci giorni dalla data di pubblicazione all'Albo Pretorio on-line, ai sensi dell'art.12 della L.R. 03/12/1991, n. 44.
X	Che la presente deliberazione, è stata dichiarata immediatamente esecutiva, ai sensi dell' art. 12 comma 2° della L.R. 03/12/1991, n. 44.

Sede li, 17/04/2025

Il Segretario Comunale
Dott.ssa Giuseppina Minissale