



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

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

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (FRANCIA)



COPIA

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.	65	OGGETTO: APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 "LA PROGRAMAMZIONE STRATEGICA DELLE RISORDSE UMANE" DEL PIAO 2024-2026.
DEL	07/03/2024	

L'anno **duemilaventiquattro** , addì **sette** , del mese di **marzo** , 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 4	ASSENTI 1

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

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. 54 del 20/02/2024 avente ad oggetto APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 "LA PROGRAMAMZIONE STRATEGICA DELLE RISORDSE UMANE" DEL PIAO 2024-2026. 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. 54 del 20/02/2024 avente ad oggetto APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 "LA PROGRAMAMZIONE STRATEGICA DELLE RISORDSE UMANE" DEL PIAO 2024-2026. 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,L.R. 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.54 DEL 20/02/2024

OGGETTO:

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 "LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE" DEL PIAO 2024-2026.

PREMESSO che:

- l'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997 n. 449, c.d. legge finanziaria 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, 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;
- l'art. 22, comma 1, del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;

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. 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. Resta 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 Corte dei Conti, Sezione Regionale di controllo per la Puglia, che con la deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha 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;

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;

CONSIDERATO che:

- con le nuove dinamiche in ordine alle politiche organizzative e del lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della spesa di personale disposte dalla vigente normativa, si ritiene di procedere alla pianificazione del fabbisogno del personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla normativa suddetta;
- con tale 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 2024-2026, 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;

DATO ATTO 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, al fine di inserire n. 2 posti per partecipare all'avviso pubblico 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 in data 20 novembre 2023;

RITENUTO di prendere atto della succitata deliberazione di rimodulazione della dotazione organica, come da prospetto che si allega sub F);

CONSIDERATO che i posti vacanti non sono mai stati ricoperti in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni per motivi strettamente finanziari;

DATO ATTO che questo Comune:

- a) ha effettuato per l'anno 2024 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. 42 del 01.02.2024);
- b) ha approvato il piano delle azioni positive 2023/2025 di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006 (G.C. n. 205 del 31.08.2023) ed è in corso di predisposizione il piano 2024/2026;
- 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 2023/2025 con D.G.C. n. 216 del 06.09.2023 ed è in corso di redazione il Piano della Performance per il triennio 2024/2026;
- e) ha approvato il PIAO 2023/2025 con D.G.C. n. 241 del 09.10.2023 composto dalle seguenti sezioni: Scheda anagrafica dell'Amministrazione; Valore Pubblico- Performance ed Anticorruzione; Capitale Umano e Organizzazione; Monitoraggio ed è in corso di predisposizione il PIAO 2024/2026;
- f) non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- g) ha approvato il bilancio di previsione 2023-2025 (D.C.C. n. 65 del 30.10.2023) ed il rendiconto di gestione 2022 (D.C.C. n. 74 del 28.12.2023) ed ha trasmesso i dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili;
- h) ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale;
- i) ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nel corso dell'esercizio precedente (2023);

RICHIAMATA la normativa vigente in materia di facoltà assunzionali ed in particolare l'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;

VISTI i commi dell'articolo unico della legge 27.12.2006 n.296 (finanziaria 2007), così come modificati o introdotti, da ultimo, dall'art. 3 del D.L. 26.04.2014 n.90, convertito con Legge 11.08.2014 n. 114, in merito alla riduzione della spesa del personale ed in particolare il seguente: "557 – quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (triennio "fisso" 2011-2013; comma inserito dalla legge di conversione n. 114 dell'11.08.2014 del D.L. 90/2014);

VISTO il prospetto riepilogativo del calcolo della spesa del personale di questo Comune (allegato A);

DATO ATTO che nel costo del personale è compresa anche la spesa per il comandante di P.M., dott. Campagna Salvatore, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Pace del Mela, cat. D ed utilizzato presso questo Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per un numero di ore 12 settimanali (fino al 31.12.2024) e per l'importo di € 16.778,16;

DATO ATTO che nel costo del personale è compresa anche la spesa per l'istruttore direttivo tecnico, ING. Santi Moschetti, dipendente a tempo indeterminato del Comune di S. Alessio Siculo, cat. D ed utilizzato presso questo Ente ai sensi dell'art. -dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per un numero di ore 18 settimanali (sino al 31 maggio 2024) e per l'importo di € 7.359,10;

DATO ATTO che la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "limite di spesa" e cioè al contenimento delle spese di personale con riferimento al 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). In sintesi si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, 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;

CONSIDERATO quindi che il nuovo regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn over, c.d. residui assunzionali, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VERIFICATO che:

-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 suddetto DPCM 17.03.2020 individua le fasce demografiche, i relativi valore soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;

-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;

VISTA 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, che fornisce chiarimenti sul citato D.M. 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

RILEVATO che la Circolare Ministeriale di cui sopra, 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;

RILEVATA la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5 del D.L. 78/2015 relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

DATO ATTO che ai fini del calcolo ai sensi del decreto attuativo interministeriale del 17 marzo 2020 valgono le seguenti definizioni:

a) spesa del personale: 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;

- b) entrate correnti: 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;

DATO ATTO che ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n.34 del 2019, i comuni sono suddivisi nelle seguenti fasce demografiche:

- a) Comuni con meno di 1.000 abitanti
- b) Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti
- c) Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti
- d) Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti
- e) Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti
- f) Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti
- g) Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti
- h) Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti
- i) Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre;

DATO ATTO che sotto sono riportati i valori soglia individuati per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del decreto interministeriale 17 marzo 2020:

Comuni con meno di 1.000 abitanti – valore soglia 29,5 %
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – valore soglia 28,6 %
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti – valore soglia 27,6%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti – valore soglia 27,2 %
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti – valore soglia 26,9%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – valore soglia 27,0%
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti – valore soglia 27,6%
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti – valore soglia 28,8%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre – valore soglia 25,3%;

DATO ATTO che, salve le procedure già avviate prima del 20 aprile 2020 per le quali sia stata già attivata la procedura di mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 6 del decreto interministeriale del 17.03.2020 i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dal seguente prospetto, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento:

Comuni con meno di 1.000 abitanti – valore soglia 33,5 %
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti – valore soglia 32,6 %
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti – valore soglia 31,6 %
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti – valore soglia 31,2 %
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti – valore soglia 30,9 %
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti – valore soglia 31,0 %
Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti – valore soglia 31,6 %
Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti – valore soglia 32,8 %
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre – valore soglia 29,3 %;

DATO ATTO a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 di cui sopra, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

PRECISATO che la Circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministro dell'Economia e delle Finanze – Ministro dell'Interno, fornisce chiarimenti sul citato D.M. 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e sulle modalità di calcolo del rapporto di spese di personale/entrate correnti;

RICHIAMATA la Corte dei Conti, Sezione di controllo regione Sicilia, 9 novembre 2020 n.131, in base alla quale 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;

RICHIAMATO l'art. 57 comma 3 septies del D.L. 104/2020 convertito in legge 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di personale quelle finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti (etero finanziamento);

VISTO che sulla base delle prescrizioni dettate dall'art. 57 comma 3 septies del D.L. 104/2020 convertito in legge 126/2020, 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;

VISTA 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, che evidenzia 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"*;

VISTA la deliberazione della Corte dei Conti Lazio 136/2023/PAR che ha 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;

DATO ATTO che il contributo regionale per gli ex contrattisti a valere sul bilancio della Regione Siciliana ammonta ad € 565.872,48;

VISTO il nuovo CCNL delle funzioni locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022;

RILEVATO che, in particolare, l'art. 6 del suddetto Decreto 17 marzo 2020 individua quale valore soglia del rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo Decreto, per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti il 27,20%;

VISTA la relativa tabella, che si allega sub C), relativa al prospetto di calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate accertate;

DATO ATTO che, in base al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come risultante dal succitato prospetto, questo Comune presenta uno scostamento del valore soglia pari al 11,44%;

RILEVATO pertanto che:

- questo Comune, supera il valore soglia e quindi trova applicazione quanto previsto dall'art.6 del suddetto decreto ministeriale, ai sensi del quale "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100";
- dunque, a decorrere dal 2025 questo Comune, in caso di mancato raggiungimento di tale valore soglia, dovrà applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- questo Comune, in seguito alle suddette verifiche in ordine al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, deve essere considerato non virtuoso per cui può utilizzare le capacità assunzionali a condizione che dimostri che entro il 2025 tale rapporto rientrerà nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia;

FATTO PRESENTE che ai sensi del comma 6 dell'art. 3 del D.L. 90/2014 resta confermata la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette, ribadendo che i limiti di cui allo stesso articolo 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

DATO ATTO che come risulta dal prospetto allegato sub B):

-negli anni 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 si sono avute n. 22 cessazioni di personale a tempo indeterminato;

-nell'anno 2024, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono di cessazioni dal servizio per n. 4 unità di personale;

-nell'anno 2025, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;

- nell'anno 2026, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;

DATO ATTO che come risulta sempre dal prospetto allegato sub D) – al fine del recupero entro il 2025 dello scostamento del valore soglia pari al 11,44% - si prevedono, in base alle attuali normative sui pensionamenti, le seguenti ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio:

- nell'anno 2025, si prevedono cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;

VISTO il prospetto inerente il calcolo delle capacità assunzionali che si allega al presente provvedimento sub lett. E) a costituirne parte integrante e sostanziale;

TENUTO CONTO che questo Comune è tenuto al rispetto dei presupposti, requisiti, condizioni e vincoli vigenti per poter prevedere assunzioni di personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di programmazione del fabbisogno del personale;

ATTESO di dover improntare in ogni caso la politica assunzionale 2024-2026 a criteri di prudenza, limitandosi alle assunzioni necessarie per la efficace ed efficiente prosecuzione dell'attività amministrativa;

VISTO il Decreto Legge 19 settembre 2023 n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione", convertito con modificazioni dalla legge 13.11.2023 n.162 in G.U. n.268 del 16.11.2023, con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;

RICHIAMATO l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge 13.11.2023 n.162) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei Funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2021 – Comparto Funzioni Locali – nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;

VISTO l'avviso pubblico 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 in data 20 novembre 2023;

DATO ATTO che:

-trattandosi di assunzioni a tempo indeterminato di cui all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse del Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza tecnica Capacità per la Coesione 2021/2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2, le stese sono eterofinanziate, quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del D.L. 34/2019;

-i costi delle suddette assunzioni gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse indicate dall'art. 19 del D.L. 124/2023, convertito con modificazioni in legge 13.11.2023 n.162, per il periodo successivo;

- si applica pertanto la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3 septies del D.L. n.104/2020 in base al quale le spese di personale etero finanziate e le corrispondenti entrate non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal D.M. 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;

RICHIAMATA la D.G.C. n. 21 del 18.01.2024 con la quale l'organo esecutivo ha deliberato di presentare la manifestazione di interesse per l'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale e precisamente n. 1 "Architetto" a 36 ore e n. 1 "Specialista in attività amministrative e contabili" a 36 ore;

RILEVATA la necessità di programmare la copertura dei succitati posti vacanti, oggetto di assegnazione ad opera del suddetto DPCM;

ACCERTATO che la spesa complessiva del suddetto reclutamento, secondo i costi del nuovo CCNL, è la seguente € 72.672,42 e che i costi delle assunzioni gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse indicate dall'art. 19 del D.L. 124/2023, convertito con modificazioni in legge 13.11.2023 n.162, per il periodo successivo;

VISTA la L.R. n. 2 del 22.02.2023 – legge di stabilità regionale 2023-2025 e, in particolare, l'art. 7 relativo alla integrazione oraria del personale ASU in utilizzazione presso gli Enti locali;

VISTO il comma 1 dell'art. 2 del decreto legge 22 giugno 2023 n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023 n. 112 e s.m.i. laddove prescrive che "Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'art.1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018 n. 145, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000 n. 81 e all'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997 n.280, i lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del D.lgs. 1.12.1997 n.468, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, **nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione Siciliana, di cui all'art. 30 comma 1 della L.R. 28 gennaio 2014 n. 5** e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30 comma

1 della L.R. 5/2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa”;

VISTA la Legge di stabilità regionale 2024 -2026 e, precisamente, l'art. 10 laddove prevede:

-al comma 1 che “Per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 2 del decreto legge 22 giugno 2023 n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023 n. 112 e s.m.i. nonché per le finalità di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge regionale 29.12.2016 n. 27 e s.m.i. e di cui al comma 5 dell'articolo 11 della legge regionale 9 maggio 2017 n. 8, è autorizzata la spesa di 79.000 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2024, di 79.200 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2025 e di 77.700 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2026, da iscrivere nell'apposito fondo del Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro (Missione 20, Programma 3, capitolo 215785), comprensiva delle variazioni derivanti dalle disposizioni di cui al comma 7. Dall'esercizio finanziario 2027 sino all'esercizio finanziario 2047 è autorizzata la spesa come da tabella che segue (Missione 15, Programma 3, capitolo 215785), cui si provvede mediante utilizzo delle risorse riconosciute alla Regione ai sensi del comma 448 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2023 n. 213”;

- al comma 3 che “Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e s.m.i., fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo”;

DATO ATTO che nella vigente dotazione organica sono inseriti n. 6 lavoratori ASU a 20 ore settimanali, in regime di proroga sulla scorta delle autorizzazioni previste dalle specifiche disposizioni legislative regionali in materia;

DATO ATTO che con il presente provvedimento viene aggiornato il programma del fabbisogno triennale del personale, programmando la stabilizzazione di n.6 unità ASU attualmente impiegate in questo Comune ai sensi della succitata normativa;

DATO ATTO che le risorse per la suddetta assunzione sono a valere sul bilancio regionale, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale e che trova applicazione la disciplina prevista all'art. 57, comma 3 septies, del D.L. 104/2020, in base al quale le spese di personale eterofinanziate e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal D.M. 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;

RICHIAMATA la Deliberazione n. 111/2022/PAR della Corte dei Conti – Sezione di controllo per la Regione Siciliana del 29/06/2022, con la quale è chiaramente statuito che, tra le voci da includere per il calcolo delle spese di personale, si computano gli eventuali emolumenti a carico delle Amministrazioni corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

RICHIAMATA integralmente la disciplina nazionale e regionale concernente il processo di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale già in servizio con rapporto di lavoro a termine proveniente dal bacino del c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili ed accertato che questo Comune ha stabilizzato nel 2019 e precisamente a far data dal 1 dicembre 2019 n. 38 lavoratori precari (n. 14 di categoria A a 24 ore, n.07 di categoria B a 24 ore, n. 16 di categoria C a 24 ore e n. 01 di categoria D a 24 ore) in attuazione delle seguenti disposizioni di legge:

- L.R. n.24/2010 che si poneva quale disciplina di principio per l'avvio del processo di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale già in servizio con rapporto di lavoro a termine proveniente dal bacino del c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili;

- L.R. n.3 del 17.03.2016, legge di stabilità della Regione Sicilia, e in particolare l'art. 27 “Finanziamento disposizioni in materia di personale precario”;

- L.R. n. 27 del 29.12.2016 e s.m.i.;

- L.R. n.8 del 25.05.2017 ed in particolare l'art. 20;

- il D.lgs. n.75 del 25.05.2017 ed in particolare l'art. 20 "Superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni";
- L.R. n. 8 dell'8 maggio 2018 ed in particolare l'art. 26 "Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali";
- L.R. n.1/2019;

RILEVATO che al suddetto personale, essendo tenuto a fare fronte ai molteplici adempimenti con implementazione dei carichi di lavoro anche a seguito dell'emergenza epidemiologica e delle scadenze dettate dai continui obblighi normativi oltre che ai diversi pensionamenti, con D.G.C. n. 358 del 30.12.2020 è stata concessa, per garantire la continuità dei servizi e per ottimizzare e valorizzare le risorse umane già esistenti nella struttura, l'elevazione contrattuale delle ore lavorative e precisamente da 24 ore a 32 ore settimanali per i Responsabili dei servizi e da 24 ore a 28 ore settimanali per il restante personale suindicato;

RILEVATA la necessità di prevedere nel triennio 2024/2026 (annualità 2024) la ricontrattualizzazione, secondo i costi del nuovo CCNL, per le seguenti unità:

- da 32 a 35 ore per n. 9 unità di cui n. 1 ex categoria D e n. 8 ex categoria C;
- da 28 a 35 ore per n.25 unità di cui n. 6 di ex categoria C, n. 5 di ex categoria B e n. 14 di ex categoria A;

per un importo complessivo (comprensivo di oneri) di € 173.229,60 facendo presente che per le medesime unità permane il contributo a carico della Regione Siciliana fino al 2038;

FATTO PRESENTE che tale ricontrattualizzazione si rende necessaria in quanto esiste una lacuna organica all'interno degli uffici e una contestuale necessità organizzativa;

PRECISATO che la misura della ricontrattualizzazione 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;

CONSIDERATO che:

- 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;
- la presente ricontrattualizzazione non dà luogo a nuova assunzione, bensì ad una semplice novazione oggettiva dell'obbligazione contrattuale originaria, che non altera la tipologia del contratto posto in essere, ma che modifica solo temporaneamente l'articolazione delle prestazioni contrattuali preesistenti con riferimento al numero delle ore di lavoro settimanali;

RICHIAMATA la giurisprudenza delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti che hanno da tempo chiarito che:

- l'aumento del part-time che non determini la trasformazione a tempo pieno non entra nei vincoli assunzionali a tempo indeterminato;
- 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;

RICHIAMATA in particolare la delibera n.68/2017 con cui 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;

RIBADITO quindi che si può affermare che l'incremento dell'orario di lavoro part-time non può essere in alcun modo equiparato ad una nuova assunzione e non risulta sottoposto ai limiti normativi in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e della propria capacità finanziaria oltre che dal pareggio di bilancio;

FATTO PRESENTE che questo Comune intende programmare le seguenti nuove assunzioni:

- per l'anno 2024 n. 01 Autista Scuolabus – Area Operatore Esperto – 36 ore settimanali a tempo indeterminato e n. 01 custode cimitero/messo – Area Operatore esperto - 36 ore settimanali a tempo indeterminato,
- per l'anno 2025 n. 01 Istruttore Direttivo Tecnico - Area Funzionari – 36 ore settimanali a tempo indeterminato, n. 01 Istruttore Contabile – Area Istruttori – 36 ore settimanali a tempo indeterminato;
- per l'anno 2026 n. 01 Agente P.M. – Area Istruttore – 36 ore settimanali a tempo indeterminato

VISTO il CCNL 16.11.2022 che 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;

VISTO in merito l'orientamento ARAN CFL 209 che 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 ;

RITENUTO sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente e delle competenze in possesso del personale di ruolo, di poter programmare le seguenti progressioni verticali c.d. speciali:

Anno 2024 – n. 1 Area Funzionari – Istruttore Tecnico direttivo (€ 1.978,42) - n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo amministrativo (€ 1.978,42); n. 1 Area Istruttori – Istruttore amministrativo (€ 2.562,21);

Anno 2025 – n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo contabile (€ 1.978,42); n. 1 Area Istruttori – Istruttore amministrativo (€ 2.562,21);

RITENUTO, altresì, sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente di programmare l'attribuzione delle mansioni superiori ad un'unità di personale, in possesso delle competenze necessarie, da ex cat. B a ex cat. C, per un periodo di mesi 6 ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, per un importo complessivo di € 396,37;

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;

VISTO il prospetto relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2024/2026, che si allega sub G);

DATO ATTO che, ricorrendo le condizioni di legge, rimane in capo all'ente:

- 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 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;
- 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;

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 2024/2026 costituisce allegato obbligatorio al DUP 2024/2026 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 il riferimento per la stesura della sottosezione 3.3 del PIAO;

RITENUTO pertanto di approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2024/2026 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;

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;

ATTESO che l'Ente sta disponendo l'iter per l'adozione degli atti inerenti il Bilancio di previsione 2024/2026, compreso il Piano della Performance;

RICHIAMATA la deliberazione n. 37 del 27.04.2020 della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, laddove afferma che, in costanza di esercizio provvisorio, è possibile procedere alla assunzione di nuovo personale a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo bilancio definitivamente approvato;

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 del DUP;

VISTI:

- il D.lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;
- il D.lgs. 165/2001 e s.m.i.;
- il 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 Sicilia

**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 DARE ATTO 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, al fine di inserire n. 2 posti per partecipare all'avviso pubblico 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 in data 20 novembre 2023;

RITENUTO di prendere atto della succitata deliberazione di rimodulazione della dotazione organica, come da prospetto che si allega sub F);

DI IMPEGNARE il comune alla adozione delle misure di cui in premessa, al fine di rientrare, al massimo entro il 2025, nella fascia dei comuni c.d. intermedi nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;

DI APPROVARE il programma del fabbisogno del personale per il triennio 2024/2026, così come risulta dal prospetto che, sub lett. G), si allega al presente provvedimento a costituirne parte integrante e sostanziale;

DI DARE ATTO che, ricorrendo le condizioni di legge, rimane in capo all'ente:

- 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 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;
- 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;

DI DARE ATTO che gli effetti autorizzatori del presente atto si produrranno a seguito dell'approvazione del bilancio 2024-2026;

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 allinearli 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 redigendo bilancio di previsione 2024/2026;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento costituirà parte integrante e sostanziale del DUP 2024-2026;

DI DARE ATTO la presente Programmazione triennale del fabbisogno di personale 2024/2026 confluirà nella sottosezione 3.3 del PIAO 2024/2026;

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 2023-2025 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;

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, in quanto propedeutica all'approvazione del bilancio di previsione 2024/2026.

Il Resp. Area Economico Finanziaria
Rag. Isabella Ferrara



IL PROPONENTE
L'Assessore Avv. Mercurio Daniela





COMUNE DI FURCI SICULO

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

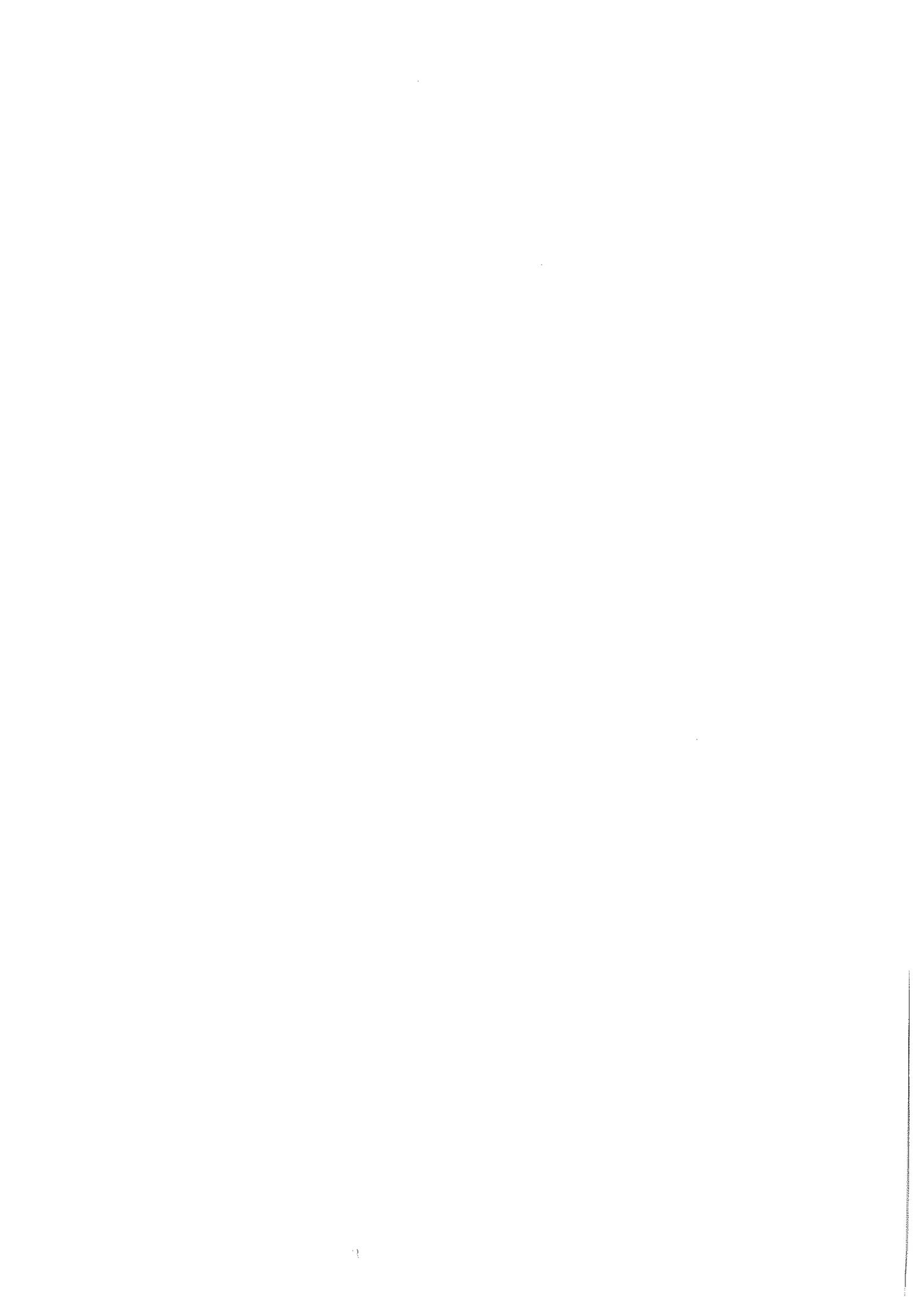
ALL. "A"

CALCOLO SPESA PERSONALE

Spesa	Consuntivo 2011	Consuntivo 2012	Consuntivo 2013	Consuntivo 2019	Consuntivo 2020	Consuntivo 2021	Consuntivo 2022
Totale Spesa Personale	2.410.498,97	2.405.414,37	2.419.096,28	2.155.181,06	2.050.919,60	1.924.497,96	1.913.542,46
Componenti Spesa Escluse	692.269,88	692.269,88	692.269,88	768.779,52	650.918,00	650.918,00	683.262,18
Spesa Assoggettata al limite dell'art.1 co 557 L-296/06	1.718.229,09	1.713.144,49	1.726.826,30	1.386.401,54	1.400.002,00	1.273.579,96	1.230.280,28
Valore medio triennio (art.3, co 5-bis D.L. 90/14)		1.719.399,96					

Spesa	Preconsuntivo 2023	Previsione 2024	Previsione 2025	Previsione 2026
Totale Spesa Personale	1.863.168,80	1.904.650,93	1.943.018,81	1.943.018,81
Componenti Spesa Escluse	656.934,45	637.220,68	637.220,68	637.220,68
Spesa Assoggettata al limite dell'art.1 co 557 L-296/06	1.206.234,35	1.267.430,25	1.305.798,13	1.305.798,13
Valore medio triennio (art.3, co 5-bis D.L. 90/14)				

- 2023: € 1.206.234,35
- 2022: € 1.230.280,28
- 2021: € 1.273.579,96
- 2020: € 1.400.002,00
- 2019: € 1.386.401,54





COMUNE DI FURCI SICULO

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL. "B"

CESSAZIONI PERSONALE

Dato atto che:

negli anni dal 2017 al 31.01.2024 si sono avute n. 23 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

Nome e Cognome	data cessazione	Cat.	profilo	motivazione	oneri diretti annui
Muscolino Antonina	01.04.2017	D/D6	Istruttore Direttivo	servizio	€ 46.207,44
Siti Angelo	01.04.2017	C/C5	Vigile Urbano	limite di età	€ 36.005,37
Casale Antonio	01.07.2017	C/C5	Geometra	limite di età	€ 34.562,52
Foti Francesco	01.07.2017	D3/D6	Ingegnere	limite di età	€ 44.296,40
Santoro Bruno	01.11.2017	B/B6	Addetto Cucina	limite di età	€ 30.890,22
Spadaro Domenico	01.12.2017	D3/D6	Istruttore Dir.Tecnico	servizio	€ 45.568,04
Lombardo Rosaria	01.12.2018	D/D6	istruttore Direttivo	limite di età	€ 44.629,37
Siti Giulio	01.12.2018	A/A5	Operatore	limite di età	€ 27.798,60
Triolo Antonino	01.03.2019	A/A5	Operatore	Ape Sociale	€ 29.658,78
Muscolino Domenico	01.06.2019	B3/B8	Autista Scuolabus	Ape Sociale	€ 33.060,59
Casale Natale	01.10.2019	B/B8	Esecutore	Quota cento	€ 33.948,34
Caminiti Carmelo	01.10.2019	B/B7	Esecutore	Quota cento	€ 34.037,90
Pino Mariano	01.12.2019	C/C6	Istruttore	Quota cento	€ 37.497,57
Briguglio Carmelo	01.01.2020	B/B8	Autista	Ape Sociale	€ 32.655,09
Santoro Carmelo	01.08.2020	C/C6	Vigile Urbano	Quota cento	€ 38.767,55
Fasolo Carmelo	01.11.2020	A/A6	Operatore	Quota cento	€ 29.936,91
Gennaro Domenico	01.11.2020	D/D3	Istruttore Dir.Tecnico	Quota cento	€ 40.930,39

Garufi Giuseppe	01.11.2020	B/B5	Operaio Spec.	Quota cento	€ 32.342,60
Lino Santa	01.01.2021	C/C6	Istruttore	Quota cento	€ 37.003,70
Spinella Giovanni	01.09.2021	C/C4	Istruttore	limite serv.	€ 34.673,13
Crisafulli Claudio	01.06.2022	D/D7	Architetto	limite serv.	60.732,70
Crisafulli Carmela	01.10.2022	C/C3	Vigile Urbano	Mobilità Comune Savoca	10.124,60
Briguglio Pietro Ant.	01.02.2024	D/5	Avvocatura	Limite serv.	€. 57.322,95
				totale	€ 852.650,76

CESSAZIONI PERSONALE 2024

Da febbraio 2024 in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 3 unità di personale.

Nome e Cognome	Data di cessazione	Area	Profilo	Motivazione	Oneri diretti annui 35,90%
Maccarrone Antonio	01.04.2024	Istruttore ex C/C6	Istruttore	Limite d'età	€37.479,30
Ferrara Isabella	01.08.2024	Funz. Alta Qual. Ex D/D4	Istr. Direttivo Contabile	Limite d'età	€55.289,39
Briguglio Rosa	01.09.2024	Istruttore ex C/C6	Istruttore	Limite d'età	€38.374,49
				TOTALE	€. 188.466,13

CESSAZIONI PERSONALE 2025

Per l'anno 2025 in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale.

Nome e Cognome	Data di cessazione	Area	Profilo	Motivazione	Oneri diretti annui 35,90%
Andò Filippo	01.02.2025	Op. Esperto ex B/B5	Autista	Limite d'età	€32.018,35
Caminiti Horacio E.	01.10.2025	Op. Esperto ex B/B4	Esecutore	Limite d'età	€24.112,40
				TOTALE	€. 56.130,75

CESSAZIONI PERSONALE 2026

Per l'anno 2026 in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale.

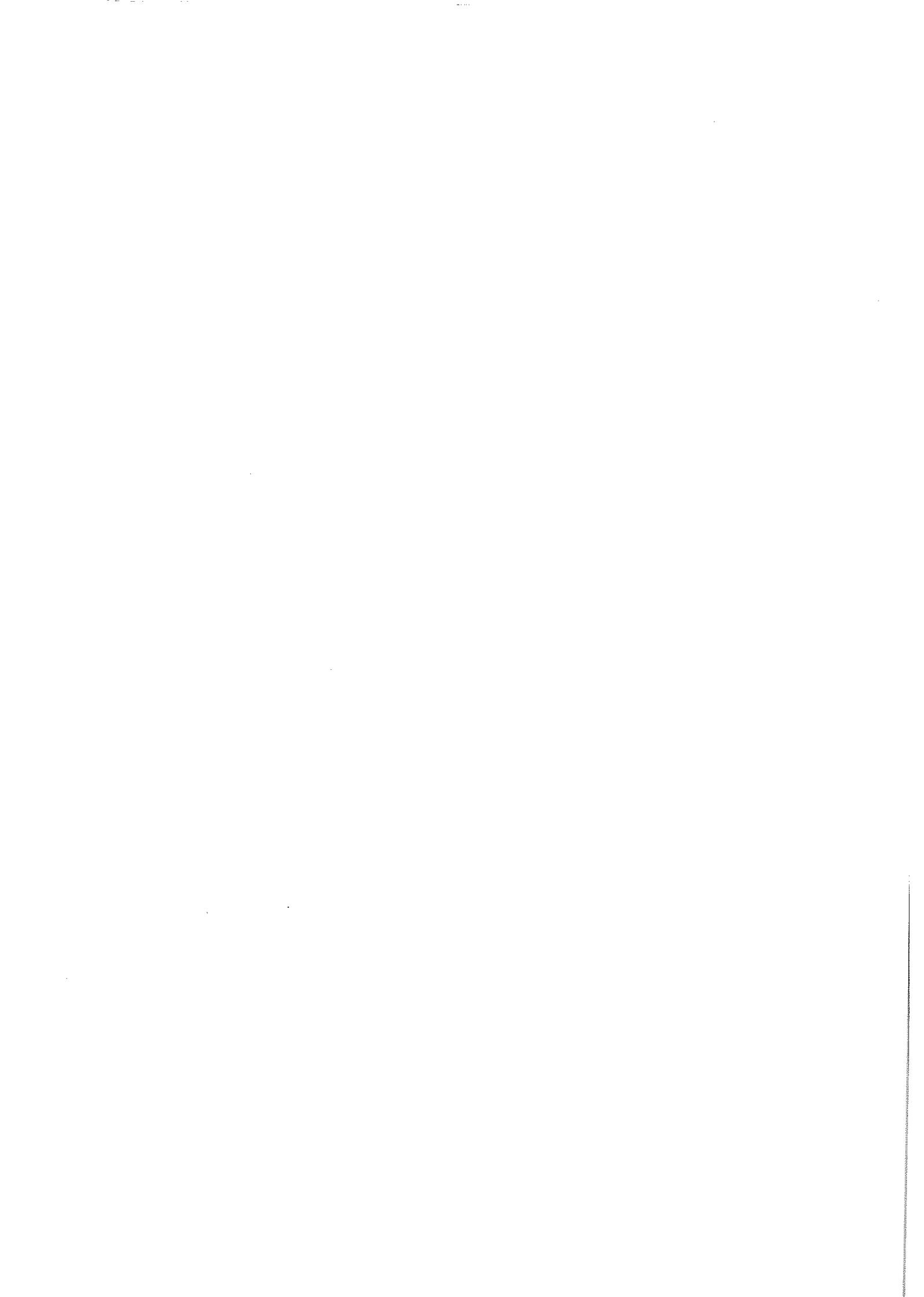
Nome e Cognome	Data di cessazione	Area	Profilo	Motivazione	Oneri diretti annui 35,90%
Riggio Lucia	01.06.2026	Istruttore ex C/C6	Istruttore Amministrativo	Limite d'età	€38.213,67
Interdonato Antonietta	01.07.2026	Funz. Alta Qual. Ex D/D7	Istr. Direttivo Amministrativo	Limite d'età	€.60.316,35
				TOTALE	€. 98.530,02



SPESA DEL PERSONALE

al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato

ANNO	2022	ANNO			MEDIA	
		ENTRATE CORENTI	2022	2021		2020
Voce	IMPORTO					
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	1.331.018	ENTRATA TIT.1	1.742.515	1.865.507	1.887.955	1.831.992
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	1.318.115	1.388.906	1.802.384	1.503.135
soggetti a vario titolo utilizzati senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi		ENTRATA TIT.3	985.655	711.737	649.621	782.332
veramente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente		FCDE bilancio di previsione anno 2022	587.318			672.645
Altro						
TOTALE	1.331.018		4.633.604	3.966.150	4.339.960	3.444.820



COMUNE DI		FURCI SICULO
ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	3.248	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	1.331.018,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	3.444.819,84 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	38,64%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	715.094,45 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2021-2025)	26,00%	
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2021-2025)	715.094,45 €	
Resti assunzionali	- €	
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	715.094,45 €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	SI	

I Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia

In sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni di cui all'art. 4, comma 2, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, secondo la definizione dell'art. 2, in misura non superiore al valore percentuale indicato della seguente Tabella 2, 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 e del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1:

I comuni in cui il rapporto tra spesa per personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un



COMUNE DI FURCI SICULO
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL."E"

Calcolo resti capacità assunzionale

Rilevato che, ai sensi delle disposizioni in atto vigenti, ai fini delle facoltà assunzionali dell'Ente risultano disponibili, a partire dal corrente anno, le seguenti risorse:

Descrizione	ANNO	Resto assunzionale
Resto Assunzionale	Resto 2017	€ 50.381,16
Resto Assunzionale	Resto 2017	€ 28.804,30
Resto Assunzionale	Resto 2018	€ 72.427,97
Resto Assunzionale	Resto 2019	€ 168.203,18
Resto Assunzionale	Resto 2020	€ 174.632,54
Resto Assunzionale	Resto 2021	€ 71.676,83
Resto Assunzionale	Resto 2022	€ 70.857,30
Resto Assunzionale	Resto 2023	€ 0,00
Pensionamento	01.02.2024	€ 52.913,49
TOTALE		€ 689.896,77

Nell'anno 2020 si è proceduto ad integrare l'indennità di posizione di cui all'art,15 del CCNL del personale degli EE.LL, sulla base della graduazione effettuata dall'O.I.V.

Si è utilizzato parte delle capacità assunzionali per incrementare le risorse da destinare alle retribuzioni di posizione dei titolari di P.O. (Delibera Corte dei Conti Campania n.97/2020/PAR), per: N. 5 unità € 35.000,00;

Pertanto l'importo delle risorse assunzionali effettivamente utilizzabili ad oggi è pari ad € 654.896,77;





COMUNE DI FURCI SICULO

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



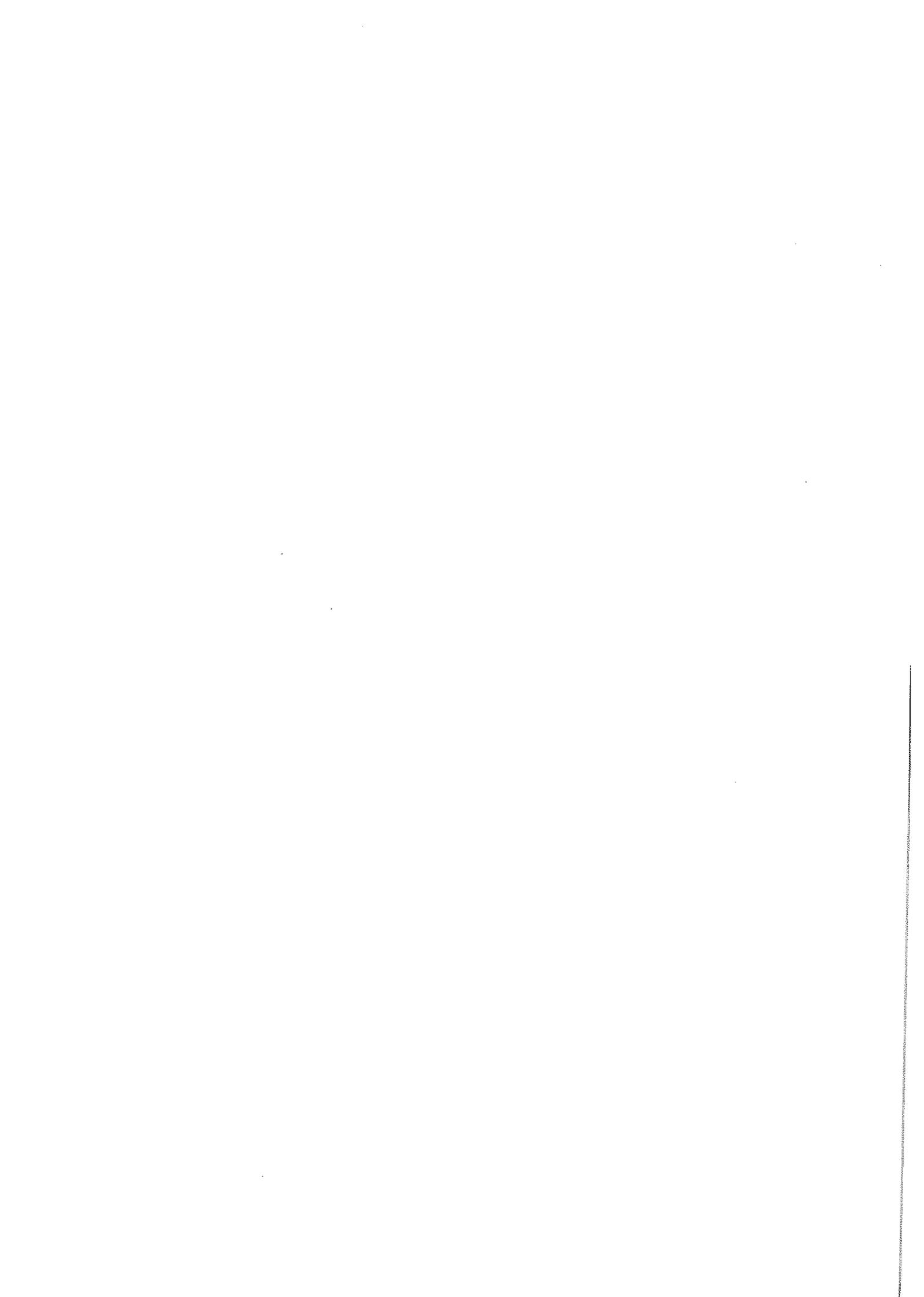
GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL."F"

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

Area	Profilo Professionale	Nuova Pianta Organica	Dotazione Organica Esistente	Costo Teorico	Posti Vacanti	Modalità di Copertura
Funzionari	Istr. Direttivo Amministrativo	4	2	€ 68.554,79	2	Progr. Verticale
Funzionari	Istr. Direttivo Serv. Sociali	1	1	€ 35.911,94	0	-
Funzionari	Specialista di Vigilanza	1	0	///	1	Selez. Pubblica
Funzionari	Istr. Direttivo Tecnico	2	0	///	2	Selez. Pubblica - Progr. Vert. Art. 13 CCNL
Funzionari	Architetto	1	0	///	1	Progr. Naz. Ass. Tecn. CAPCOE 21-27
Funzionari	Specialista Amm. Contabile	1	0	///	1	Progr. Naz. Ass. Tecn. CAPCOE 21-27
Funzionari	Istr. Direttivo Contabile	4	3	€ 82.911,48	1	Progr. Verticale
Istruttori	Istruttore Amministrativo	13	11	€ 260.304,60	2	Progr. Verticale
Istruttori	Istr. Tecnico	3	3	€ 72.707,33	0	
Istruttori	Istruttore Informatico	1	0	///	1	Selezione Pubblica
Istruttori	Agenti P.M.	5	4	€ 90.318,82	1	Selezione Pubblica
Istruttori	Istruttore	2	2	€ 47.537,17	0	
Istruttori	Istr. Contabile	4	2	€ 44.747,52	2	Stabilizzazione - Selez. Pubbl.
Operatori Esperti	Autista Scuolabus	2	1	€ 23.014,56	1	Selezione Pubblica
Operatori Esperti	Esecutore Amministrativo	4	3	€ 53.161,77	1	Selezione Pubblica
Operatori Esperto	Esecutore	4	3	€ 57.660,47	1	Selezione Pubblica
Operatori Esperto	Custode Cimitero	1	0	///	1	Selezione Pubblica
Operatori Esperto	Esecutore (Operaio Spec.)	3	1	€ 22.782,97	2	Stabilizzazione - Selez. Pubbl.
Operatori	Operatore	13	11	€ 195.410,47	2	Stabilizzazione
Operatori	Operatore Scuola	8	6	€ 93.225,60	2	Stabilizzazione
TOTALE		77	53		24	
				€ 1.148.249,49		SUB TOTALE
				€ 273.283,38		CPDEL 23,80%
				€ 97.601,21		IRAP 8,50%
				€ 41.336,98		INADEL 3,60%
				€ 1.560.471,06		TOTALE COMPL.



Si è proceduto ad istituire all'interno dell'Area Funzionari n. 2 profili professionali, di cui n. 1 Funzionario - Architetto e n. 1 Funzionario – Specialista in attività amministrativa e contabile, a tempo indeterminato previsti dal "Programma nazionale di assistenza tecnica capacità per la coesione 2021-2021 (CAPCOE) priorità 1, azione 1.1.2. assunzione di personale a tempo indeterminato presso i principali beneficiari", il cui costo grava sul PN Cap Coe per l'intero periodo di ammissibilità della spesa (fino al 31.12.2029) e sul bilancio statale per il periodo successivo.

Trattasi, pertanto, di assunzioni etero finanziate e quindi in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente.

Evidenziato, quindi, che alla data attuale a seguito della conclusione delle procedure di stabilizzazione, il personale del Comune di Furci Siculo consta di n. 54 unità di ruolo, di cui n. 20 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e pieno, n. 9 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e part – time (32 ore) e n. 25 unità di personale con contratto a tempo indeterminato, part – time (28 ore), oltre a n. 6 dipendenti appartenenti al bacino dei lavoratori utilizzati in attività socialmente utili (ASU), in fase di stabilizzazione;

Si deve considerare, inoltre:

- La spesa annuale per l'utilizzo a tempo parziale da parte del Comune di Furci Siculo di n. 1 unità di personale Area Funzionari (ex cat. D, posizione economica D7), dipendente a tempo indeterminato del Comune di Pace del Mela ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004, per un importo di €. 16.778,16 comprensiva di oneri;
- La spesa fino al 31.05.2024 per l'utilizzo a tempo parziale da parte del Comune di Furci Siculo di n. 1 unità di personale Area Funzionari (ex cat. D, posizione economica D1), dipendente a tempo indeterminato del Comune di Sant'Alessio Siculo ai sensi dell'art. 1 comma 557 della legge n. 311/2004, per un importo di €. 7.359,10 comprensiva di oneri;





COMUNE DI FURCI SICULO

CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL. "G"

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE TRIENNIO 2024/2026 (art.39 L.449/1997)

ANNO 2024

Si prevede, la stabilizzazione per n. 6 unità di lavoratori socialmente utili (L.S.U.) con **contratto part-time** a 20 ore settimanali.

Unità	Area	Numero Ore Settimanali	Profilo Professionale	Modalità di Accesso	Spesa Prevista	Note
1	Istruttori	20	Istruttore Contabile	Concorso Riservato per titoli ed esami	€. 18.143,99	Stabilizzazione LSU in servizio presso l'ente – Ex art.20 D.L.75/2017
1	Operatore Esperto	20	Operaio Specializzato	Concorso Riservato per titoli ed esami	€. 16.179,88	Stabilizzazione LSU in servizio presso l'ente – Ex art.20 D.L.75/2017
4	Operatore	20	Operaio	Concorso Riservato per titoli ed esami	€. 61.185,61	Stabilizzazione LSU in servizio presso l'ente – Ex art.20 D.L.75/2017
				TOTALE SPESA	€. 95.509,68 Escluso oneri carico dell'Ente	Da detrarre contributo regionale pari ad €. 7.200,00 x 6 unità €. 43.200,00 e da moltiplicare per 5 anni

L'Art. 13 del CCNL del 16.11.2022 prevede:

- comma 6: "In applicazione dell'art. 52 commi 1 bis penultimo periodo, del D.Lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31.12.2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di corrispondenza."
- Comma 8: "Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n.

234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, pari ad € 11.451,91, relativo al personale destinatario del presente CCNL.”

Pertanto si prevedono nel triennio 2024-2026, n. 5 progressioni verticali ai sensi del su citato Art. 13 del CCNL del 16.11.2022, secondo le sotto indicate priorità.

ANNO 2024

Unità	Area	Numero Ore Settimanali	Profilo Professionale	Modalità di Accesso	Spesa Prevista Comprensiva di Oneri al 35,90%	Note
1	Funzionari	36	Architetto	Programma Naz.le Ass.Tecn.Capacità Coesione 21-27 (CAPCOE)	€.36.336,21	Area Tecnica
1	Funzionari	36	Specialista in attività Amministrativa e Contabile	Programma Naz.le Ass.Tecn.Capacità Coesione 21-27 (CAPCOE)	€.36.336,21	Area Economico Finanziaria
1	Funzionari	36	Istruttore Direttivo Tecnico	Progressione Verticale (prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022)	€. 1.978,42	Area Tecnica
1	Funzionari	36	Istruttore Direttivo Amministrativo	Progressione Verticale (prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022)	€. 1.978,42	Area Economico Finanziaria
1	Istruttori	36	Istruttore Amministrativo	Progressione Verticale (prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022)	€.2.562,21	Area Amministrativa
1	Istruttori	28	Istruttore Amministrativo	Mansioni Superiori per 6 mesi da Operatore Esperto ad Istruttore	€. 396,37	Area Tecnica
1	Operatore Esperto	36	Autista Scuolabus	Mobilità/Utilizzo altre graduatorie/Comando/Selezione pubblica	€.28.450,07	Area Amministrativa
1	Operatore Esperto	36	Custode Cimitero/Messo	Mobilità/Utilizzo altre graduatorie/Comando/Selezione pubblica	€.28.450,07	Area Tecnica

Si prevede, a partire dal 01.06.2024, la ricontrattualizzazione per n.34 unità di personale stabilizzato a tempo indeterminato nel modo seguente:

n. 9 contratti da 32 a 35 ore:

N. 1 Funzionario = €.3.470,16 annui

N. 8 Istruttori = €. 23.493,84 annui

Importo complessivo e comprensivo di oneri € 26.964,00 annui

n. 25 contratti da 28 a 35 ore:

N. 6 Istruttori = € 39.604,80 annui

N. 5 Operatori Esperti = € 29.317,32 annui

N. 14 Operatori = €. 77.343,48

Importo complessivo e comprensivo di oneri € 146.265,60

Importo totale complessivo e comprensivo di oneri € 173.229,60

Si prevede sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente di programmare l'attribuzione delle mansioni superiori ad un'unità di personale, in possesso delle competenze necessarie, da ex cat. B a ex cat. C, per un periodo di mesi 6 ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, per un importo complessivo di €. 396,37;

ANNO 2025

Unità	Area	Numero Ore Settimanali	Profilo Professionale	Modalità di Accesso	Spesa Prevista Comprensiva di Oneri al 35,90%	Note
1	Funzionari	36	Istruttore Direttivo Contabile	Progressione Verticale (prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022)	€. 1.978,42	Area Economico Finanziaria
1	Funzionari	36	Istruttore Direttivo Tecnico	Mobilità/Utilizzo altre graduatorie/Comando/Selezione pubblica	€.36.336,21	Area Tecnica
1	Istruttori	36	Istruttore Amministrativo	Progressione Verticale (prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022)	€. 2.562,21	Area Tecnica
1	Istruttori	36	Istruttori Contabile	Mobilità/Utilizzo altre graduatorie/Comando/Selezione pubblica	€.32.120,07	Area Economico Finanziaria

ANNO 2026

Unità	Area	Numero Ore Settimanali	Profilo Professionale	Modalità di Accesso	Spesa Prevista Comprensiva di Oneri al 35,90%	Note
1	Istruttori	36	Agente P.M.	Mobilità/Utilizzo altre graduatorie/Comando/Selezione pubblica	€.32.120,07	Polizia Municipale

PARERE N.06 DEL 29 02 2024 PRGANO DI REVISIONE SU Delibera Fabbisogno Personale 2024 -2026.

Da **ANTONINO MESSINA** <antonino.messina@pec.odcec.ct.it>
A **ufficiopersonale.furcisciculo** <ufficiopersonale.furcisciculo@pec.it>
Data venerdì 1 marzo 2024 - 13:20



Al Sindaco

Al Segretario Comunale

Al Presidente del Consiglio Comunale

Al Funzionario dell'Area Economico Finanziaria

Al Funzionario dell'Area Personale

LL.SS.

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n.54 del 20/02/2024 (Rif. PEC del 27/02/2024 - ore 10:53:24) -

ad Oggetto: "APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 - "LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE - PIAO 2024 - 2026".

Si trasmette in allegato, a ciascuno per le proprie competenze, quanto in oggetto.

Il Revisore dei Conti

Dott. NINO Messina

--

|

PARERE N_06 del 29 02 2024 APPROV_PROGRAMMA TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE.pdf

Al Sindaco
Al Segretario Comunale
Al Presidente del Consiglio Comunale
Al Funzionario dell'Area Economico Finanziaria
Al Funzionario dell'Area Personale

LL.SS.

**Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n.54 del 20/02/2024 -
(Rif. PEC del 27/02/2024 - ore 10:53:24) -**

**ad Oggetto: "APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 -
APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 - "LA PROGRAMMAZIONE
STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE - PIAO 2024 - 2026".**

Si trasmette in allegato, a ciascuno per le proprie competenze, quanto in oggetto.

Il Revisore dei Conti
(Dott. Antonino Messina)

Messina del Conto



COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina
C.A.P. 98023 P.IVA 00361970833 TEL FAX 0942/794122

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

Il Revisore dei Conti

VERBALE N. 06 / 2024

L'anno duemila venti quattro il giorno ventinove del mese di Febbraio, alle ore 15:00 si è riunito il Revisore dei Conti, nella persona del:

Dott. Antonino Messina - Revisore Unico;

per esprimere Parere sul seguente ODG: **“APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 - “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE - PIAO 2024 - 2026”.**

Il Revisore dei Conti, dopo aver esaminato i documenti trasmessi, a mezzo PEC in data 27/02/2024 - ore 10:53:24, da parte dell'Ufficio Personale - Comune di Furci Siculo, espone quanto segue:

PREMESSO che

- *L'art. 39, comma 1, della legge 27.12.1997 n. 449, c.d. legge finanziaria 1998 e successive modificazioni ed integrazioni, 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;*

- *L'art. 22, comma 1, del D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75 prevede che le linee di indirizzo per la pianificazione di personale di cui all'art. 6 ter del D.lgs. 165/2001, come introdotte dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017, sono adottate entro novanta giorni dalla data di entrata in vigore del medesimo decreto e che, in sede di prima applicazione, il divieto di cui all'art. 6, comma 6, del D.lgs. 165/2001 e s.m.i., si applica a decorrere dal 30 marzo 2018 e comunque solo decorso il termine di 60 giorni dalla pubblicazione delle predette linee di indirizzo;*

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. 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. Resta 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 Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, che con la Deliberazione 13 luglio 2018 n. 111 ha 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;

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;

CONSIDERATO che:

- *con le nuove dinamiche in ordine alle Politiche Organizzative e del Lavoro ed in particolare le disposizioni di contenimento della Spesa di Personale disposte dalla Vigente Normativa, si ritiene di procedere alla Pianificazione del Fabbisogno del Personale nel rispetto dei vincoli e dei limiti fissati dalla Normativa suddetta;*
- *con tale 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 2024-2026, 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;*

DATO ATTO 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, al fine di inserire n. 2 posti per partecipare all'Avviso Pubblico 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 in data 20 novembre 2023;

RITENUTO

di prendere Atto della succitata Deliberazione di rimodulazione della Dotazione Organica, come da Prospetto - Allegato sub F);

CONSIDERATO che

i posti vacanti non sono mai stati ricoperti in ragione del susseguirsi di disposizioni legislative vincolistiche in materia di assunzioni per motivi strettamente finanziari;

DATO ATTO che

questo Comune:

- a) ha effettuato per l'anno 2024 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. 42 del 01.02.2024);
- b) ha approvato il Piano delle Azioni Positive 2023/2025 di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006 (G.C. n. 205 del 31.08.2023) ed è in corso di predisposizione il Piano 2024/2026;
- 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 2023/2025 con D.G.C. n. 216 del 06.09.2023 ed è in corso di redazione il Piano della Performance per il Triennio 2024/2026;
- e) ha approvato il PIAO 2023/2025 con D.G.C. n. 241 del 09.10.2023 composto dalle seguenti sezioni: Scheda Anagrafica dell'Amministrazione; Valore Pubblico - Performance ed Anticorruzione; Capitale Umano e Organizzazione; Monitoraggio ed è in corso di predisposizione il PIAO 2024/2026;
- f) non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
- g) ha approvato il Bilancio di Previsione 2023-2025 (D.C.C. n. 65 del 30.10.2023) ed il Rendiconto di Gestione 2022 (D.C.C. n. 74 del 28.12.2023) ed ha trasmesso i dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili;
- h) ha rispettato il Vincolo della riduzione della spesa per il Personale;
- i) ha rispettato i Vincoli di pareggio di Bilancio nel corso dell'Esercizio Precedente (2023);

RICHIAMATA

la normativa vigente in materia di facoltà assunzionali ed in particolare l'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;

VISTI

i commi dell'articolo unico della legge 27.12.2006 n.296 (finanziaria 2007), così come modificati o introdotti, da ultimo, dall'art. 3 del D.L. 26.04.2014 n.90, convertito con Legge 11.08.2014 n. 114, in merito alla riduzione della spesa del personale ed in particolare il seguente:

"557 – quater. Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione" (triennio "fisso" 2011-2013; comma inserito dalla legge di conversione n. 114 dell'11.08.2014 del D.L. 90/2014);

VISTO

il Prospetto riepilogativo del calcolo della Spesa del personale di questo Comune (Allegato A);

DATO ATTO che

nel costo del personale è compresa anche la spesa per il Comandante di P.M., dott. Campagna Salvatore, dipendente a tempo indeterminato del Comune di Pace del Mela, Cat. D ed utilizzato presso questo Ente ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per un numero di ore 12 settimanali (fino al 31.12.2024) e per l'importo di € 16.778,16;

DATO ATTO che

nel Costo del Personale è compresa anche la Spesa per l'Istruttore Direttivo Tecnico, ING. Santi Moschetti, Dipendente a Tempo Indeterminato del Comune di S. Alessio Siculo, Cat. D ed utilizzato presso questo Ente ai sensi dell'art. -dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004 (c.d. scavalco di eccedenza) per un numero di ore 18 settimanali (sino al 31 maggio 2024) e per l'importo di €.7.359,10;

DATO ATTO che

la nuova disciplina non fa più riferimento ad un "Limite di Spesa" e cioè al contenimento delle Spese di Personale con riferimento al 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). In sintesi si tratta di una diversa regola assunzionale con la quale viene indirettamente sollecitata la cura dell'ente nella riscossione delle entrate e la definizione con modalità accurate, 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;

CONSIDERATO quindi che

il Nuovo Regime trova fondamento non nella logica sostitutiva del turn over, c.d. residui assunzionali, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, ma su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune;

VERIFICATO che:

- *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 suddetto DPCM 17.03.2020 individua le fasce demografiche, i relativi valore soglia prossimi al valore medio per fascia demografica in relazione al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;*
- *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;*

VISTA 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, che fornisce chiarimenti sul citato D.M. 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

RILEVATO che

la Circolare Ministeriale di cui sopra, 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;

RILEVATA

la non più applicabilità dell'art. 1, comma 424, della legge 190/2014 e dell'art. 5 del D.L. 78/2015 relativi al riassorbimento dei dipendenti in soprannumero degli enti di area vasta;

DATO ATTO che

ai fini del calcolo ai sensi del decreto attuativo interministeriale del 17 marzo 2020 valgono le seguenti definizioni:

- a) **spesa del personale:** *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;*
- b) **entrate correnti:** *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;*

DATO ATTO che

ai fini dell'attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto legge n.34 del 2019, i Comuni sono suddivisi nelle seguenti Fasce Demografiche:

- a) *Comuni con meno di 1.000 Abitanti*
- b) *Comuni da 1.000 a 1.999 Abitanti*
- c) *Comuni da 2.000 a 2.999 Abitanti*
- d) *Comuni da 3.000 a 4.999 Abitanti*
- e) *Comuni da 5.000 a 9.999 Abitanti*
- f) *Comuni da 10.000 a 59.999 Abitanti*
- g) *Comuni da 60.000 a 249.999 Abitanti*
- h) *Comuni da 250.000 a 1.499.999 Abitanti*
- i) *Comuni con 1.500.000 di Abitanti e oltre;*

DATO ATTO che

sotto sono riportati i valori soglia individuati per Fascia Demografica del rapporto della spesa del personale dei Comuni rispetto alle Entrate Correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del decreto interministeriale 17 marzo 2020:

- | | |
|---|-------------------------------|
| ✓ <i>Comuni con meno di 1.000 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 29,5 %</i> |
| ✓ <i>Comuni da 1.000 a 1.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 28,6 %</i> |
| ✓ <i>Comuni da 2.000 a 2.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 27,6%</i> |
| ✓ <i>Comuni da 3.000 a 4.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 27,2 %</i> |
| ✓ <i>Comuni da 5.000 a 9.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 26,9%</i> |
| ✓ <i>Comuni da 10.000 a 59.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 27,0%</i> |
| ✓ <i>Comuni da 60.000 a 249.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 27,6%</i> |
| ✓ <i>Comuni da 250.000 a 1.499.999 Abitanti</i> | – <i>valore soglia 28,8%</i> |
| ✓ <i>Comuni con 1.500.000 di Abitanti e oltre</i> | – <i>valore soglia 25,3%;</i> |

DATO ATTO che

salve le procedure già avviate prima del 20 aprile 2020 per le quali sia stata già attivata la procedura di mobilità obbligatoria, ai sensi dell'art. 6 del decreto interministeriale del 17.03.2020 i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dal seguente prospetto, adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al

conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento:

- ✓ Comuni con meno di 1.000 Abitanti – valore soglia 33,5 %
- ✓ Comuni da 1.000 a 1.999 Abitanti – valore soglia 32,6 %
- ✓ Comuni da 2.000 a 2.999 Abitanti – valore soglia 31,6 %
- ✓ Comuni da 3.000 a 4.999 Abitanti – valore soglia 31,2 %
- ✓ Comuni da 5.000 a 9.999 Abitanti – valore soglia 30,9 %
- ✓ Comuni da 10.000 a 59.999 Abitanti – valore soglia 31,0 %
- ✓ Comuni da 60.000 a 249.999 Abitanti – valore soglia 31,6 %
- ✓ Comuni da 250.000 a 1.499.999 Abitanti – valore soglia 32,8 %
- ✓ Comuni con 1.500.000 di Abitanti e oltre – valore soglia 29,3 %;

DATO ATTO

a decorrere dal 2025, i comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla tabella 3 di cui sopra, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia;

PRECISATO che

la Circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministro dell'Economia e delle Finanze – Ministro dell'Interno, fornisce chiarimenti sul citato D.M. 17 marzo 2020 in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni e sulle modalità di calcolo del rapporto di spese di personale/entrate correnti;

RICHIAMATA

la Corte dei Conti, Sezione di Controllo Regione Sicilia, 9 novembre 2020 n.131, in base alla quale 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;

RICHIAMATO

l'art. 57 comma 3 septies del D.L. 104/2020 Convertito in Legge 126/2020 che esclude dal metodo di calcolo delle spese di Personale quelle finanziate integralmente da Risorse provenienti da altri Soggetti (Etero Finanziamento);

VISTO che

sulla base delle Prescrizioni dettate dall'art. 57 comma 3 septies del D.L. 104/2020 convertito in legge 126/2020 , 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;

VISTA

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, che evidenzia 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”;

VISTA

la Deliberazione della Corte dei Conti Lazio 136/2023/PAR che ha 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;

DATO ATTO che

il Contributo Regionale per gli ex contrattisti a valere sul Bilancio della Regione Siciliana ammonta ad € 565.872,48;

VISTO

il nuovo CCNL delle Funzioni Locali 2019/2021, firmato il 16.11.2022;

RILEVATO che, in particolare,

l'art. 6 del suddetto Decreto 17 marzo 2020 individua quale Valore Soglia del Rapporto tra Spesa del Personale ed Entrate Correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo Decreto, per i comuni da 3.000 a 4.999 abitanti il 27,20%;

VISTA

la relativa Tabella, che si Allegato Sub C), relativa al prospetto di calcolo del rapporto tra spesa di personale ed entrate accertate;

DATO ATTO che

in base al rapporto tra la Spesa del Personale e le Entrate Correnti, come risultante dal succitato Prospetto, questo Comune presenta uno scostamento del valore soglia pari al 11,44%;

RILEVATO pertanto che:

- *questo Comune, supera il valore soglia e quindi trova applicazione quanto previsto dall'art.6 del suddetto decreto ministeriale, ai sensi del quale “I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella Tabella 3 del presente comma adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100”;*
- *dunque, a decorrere dal 2025 questo Comune, in caso di mancato raggiungimento di tale valore soglia, dovrà applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;*
- *questo Comune, in seguito alle suddette verifiche in ordine al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti al netto del FCDE, deve essere considerato non virtuoso per cui può utilizzare le capacità assunzionali a condizione che dimostri che entro il 2025 tale rapporto rientrerà nella soglia prevista per i comuni collocati nella c.d. fascia intermedia;*

FATTO PRESENTE che

ai sensi del comma 6 dell'art. 3 del D.L. 90/2014 resta confermata la disciplina di favore per le Assunzioni di Personale Appartenente alle Categorie Protette, ribadendo che i limiti di cui allo stesso articolo 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

DATO ATTO che

come risulta dal prospetto allegato sub B):

- *negli anni 2017, 2018, 2019, 2020, 2021, 2022 e 2023 si sono avute n. 22 cessazioni di personale a tempo indeterminato;*
- *nell'anno 2024, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono di cessazioni dal servizio per n. 4 unità di personale;*
- *nell'anno 2025, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;*
- *nell'anno 2026, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;*

DATO ATTO che

come risulta sempre dal prospetto allegato sub D) – al fine del recupero entro il 2025 dello scostamento del valore soglia pari al 11,44% - si prevedono, in base alle attuali normative sui pensionamenti, le seguenti ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio:

- *nell'anno 2025, si prevedono cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;*

VISTO

il Prospetto inerente il Calcolo delle Capacità Assunzionali, Allegato Provvedimento Sub Lett. E) a costituirne parte integrante e sostanziale;

TENUTO CONTO che

questo Comune è tenuto al rispetto dei Presupposti, Requisiti, Condizioni e Vincoli vigenti per poter prevedere Assunzioni di Personale, della cui sussistenza deve essere dato atto già in sede di Programmazione del Fabbisogno del Personale;

ATTESO

di dover improntare in ogni caso la politica assunzionale 2024-2026 a Criteri di prudenza, limitandosi alle assunzioni necessarie per la efficace ed efficiente prosecuzione dell'attività amministrativa;

VISTO

il Decreto Legge 19 settembre 2023 n. 124 "Disposizioni urgenti in materia di politiche di coesione, per il rilancio dell'economia nelle aree del Mezzogiorno del Paese, nonché in materia di immigrazione", convertito con modificazioni dalla legge 13.11.2023 n.162 in G.U. n.268 del 16.11.2023, con il quale si richiama la necessità e l'urgenza di individuare misure volte alla semplificazione dei procedimenti amministrativi concernenti l'utilizzazione delle risorse nazionali ed europee in materia di politiche di coesione, nonché a favorire la realizzazione di investimenti pubblici;

RICHIAMATO

l'art. 19 del sopra citato D.L. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla Legge 13.11.2023 n.162) il quale prevede che a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento

della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni di comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le predette amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei Funzionari prevista dal contratto collettivo nazionale di lavoro 2019/2021 – Comparto Funzioni Locali – nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal Decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19;

VISTO

l'Avviso Pubblico 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 in data 20 novembre 2023;

DATO ATTO che:

- *trattandosi di assunzioni a tempo indeterminato di cui all'avviso pubblico finalizzato all'acquisizione delle manifestazioni di interesse del Dipartimento per le politiche di coesione – Programma Nazionale di Assistenza tecnica Capacità per la Coesione 2021/2027 (CapCoe) Priorità 1, Azione 1.1.2, le stese sono eterofinanziate, quindi neutre rispetto alle facoltà assunzionali di cui all'art. 33, commi 1-bis e 2, del D.L. 34/2019;*
- *i costi delle suddette assunzioni gravano sul PN CAPCOE per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse indicate dall'art. 19 del D.L. 124/2023, convertito con modificazioni in legge 13.11.2023 n.162, per il periodo successivo;*
- *si applica pertanto la disciplina prevista dall'art. 57 comma 3 septies del D.L. n.104/2020 in base al quale le spese di personale etero finanziate e le corrispondenti entrate non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal D.M. 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;*

RICHIAMATA

la D.G.C. n. 21 del 18.01.2024 con la quale l'organo esecutivo ha deliberato di presentare la manifestazione di interesse per l'assunzione a tempo indeterminato del personale da destinare esclusivamente alle politiche di coesione sociale e precisamente n. 1 "Architetto" a 36 ore e n. 1 "Specialista in attività amministrative e contabili" a 36 ore;

RILEVATA

la necessità di programmare la copertura dei succitati posti vacanti, oggetto di assegnazione ad opera del suddetto DPCM;

ACCERTATO che

la spesa complessiva del suddetto reclutamento, secondo i costi del nuovo CCNL, è la seguente € 72.672,42 e che i costi delle assunzioni gravano sul PN CAPCOE per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse indicate dall'art. 19 del D.L. 124/2023, convertito con modificazioni in legge 13.11.2023 n.162, per il periodo successivo;

VISTA

la L.R. n. 2 del 22.02.2023 – Legge di Stabilità Regionale 2023-2025 e, in particolare, l'art. 7 relativo alla integrazione oraria del Personale ASU in utilizzazione presso gli Enti locali;

VISTO

il Comma 1 dell'art. 2 del decreto Legge 22 giugno 2023 n. 75 convertito con modificazioni dalla Legge 10 agosto 2023 n. 112 e s.m.i. laddove prescrive che "Al fine di semplificare le assunzioni di cui all'art.1, comma 446, della legge 30 dicembre 2018 n. 145, le amministrazioni pubbliche hanno facoltà di assumere a tempo indeterminato i lavoratori di cui all'art. 2, comma 1, del decreto legislativo 28 febbraio 2000 n. 81 e all'art. 3, comma 1, del decreto legislativo 7 agosto 1997 n.280, i lavoratori già rientranti nell'ambito di applicazione dell'abrogato articolo 7 del D.lgs. 1.12.1997 n.468, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità, nonché i lavoratori impegnati in attività socialmente utili della Regione Siciliana, di cui all'art. 30 comma 1 della L.R. 28 gennaio 2014 n. 5 e i lavoratori inseriti nell'elenco regionale di cui al medesimo articolo 30 comma 1 della L.R. 5/2014, anche con contratti di lavoro a tempo parziale, anche in deroga, fino al 30 giugno 2026 in qualità di lavoratori soprannumerari, alla dotazione organica e al piano di fabbisogno del personale, fermi restando i vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa";

VISTA

la Legge di Stabilità Regionale 2024 -2026 e, precisamente, l'art. 10 laddove prevede:

- *al comma 1 che "Per le finalità di cui al comma 1 dell'articolo 2 del decreto legge 22 giugno 2023 n. 75 convertito con modificazioni dalla legge 10 agosto 2023 n. 112 e s.m.i. nonché per le finalità di cui al comma 2 dell'art. 4 della legge regionale 29.12.2016 n. 27 e s.m.i. e di cui al comma 5 dell'articolo 11 della legge regionale 9 maggio 2017 n. 8, è autorizzata la spesa di 79.000 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2024, di 79.200 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2025 e di 77.700 migliaia di euro per l'esercizio finanziario 2026, da iscrivere nell'apposito fondo del Dipartimento regionale del bilancio e del tesoro (Missione 20, Programma 3, capitolo 215785), comprensiva delle variazioni derivanti dalle disposizioni di cui al comma 7. Dall'esercizio finanziario 2027 sino all'esercizio finanziario 2047 è autorizzata la spesa come da tabella che segue (Missione 15, Programma 3, capitolo 215785), cui si provvede mediante utilizzo delle risorse riconosciute alla Regione ai sensi del comma 448 dell'articolo 1 della legge 30 dicembre 2023 n. 213";*
- *al comma 3 che "Gli enti pubblici possono assumere, attraverso selezione pubblica, i lavoratori impegnati in attività di pubblica utilità e in attività socialmente utili che ne facciano domanda, appartenenti a tutte le categorie contrattuali, inseriti nell'elenco regionale di cui al comma 1 articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e s.m.i., fermo restando il contributo regionale previsto dal presente articolo";*

DATO ATTO che

nella Vigente Dotazione Organica sono inseriti n. 6 Lavoratori ASU a 20 ore settimanali, in regime di proroga sulla scorta delle autorizzazioni previste dalle specifiche disposizioni legislative regionali in materia;

DATO ATTO che

con il presente Provvedimento viene aggiornato il programma del Fabbisogno Triennale del Personale, programmando la stabilizzazione di n.6 Unità ASU attualmente impiegate in questo Comune ai sensi della succitata normativa;

DATO ATTO che

le risorse per la suddetta assunzione sono a valere sul Bilancio Regionale, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale e che trova applicazione la disciplina prevista all'art. 57, comma 3 septies, del D.L. 104/2020, in base al quale le spese di personale eterofinanziate e le corrispondenti entrate, non rilevano ai fini del rispetto dei valori soglia individuati dal D.M. 17 marzo 2020 per la definizione della capacità assunzionale dei Comuni;

RICHIAMATA

la Deliberazione n. 111/2022/PAR della Corte dei Conti – Sezione di Controllo per la Regione Siciliana del 29/06/2022, con la quale è chiaramente statuito che, tra le voci da includere per il calcolo delle spese di personale, si computano gli eventuali emolumenti a carico delle Amministrazioni corrisposti ai lavoratori socialmente utili;

RICHIAMATA

integralmente la Disciplina Nazionale e Regionale concernente il Processo di Stabilizzazione a Tempo Indeterminato del Personale già in servizio con rapporto di lavoro a termine proveniente dal bacino del c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili ed accertato che questo Comune ha stabilizzato nel 2019 e precisamente a far data dal 1 dicembre 2019 n. 38 lavoratori precari (n. 14 di categoria A a 24 ore, n.07 di categoria B a 24 ore, n. 16 di categoria C a 24 ore e n. 01 di categoria D a 24 ore) in attuazione delle seguenti disposizioni di legge:

- *L.R. n.24/2010 che si poneva quale disciplina di principio per l'avvio del processo di stabilizzazione a tempo indeterminato del personale già in servizio con rapporto di lavoro a termine proveniente dal bacino del c.d. regime transitorio dei lavori socialmente utili;*
- *L.R. n.3 del 17.03.2016, legge di stabilità della Regione Sicilia, e in particolare l'art. 27 "Finanziamento disposizioni in materia di personale precario";*
- *L.R. n. 27 del 29.12.2016 e s.m.i.;*
- *L.R. n.8 del 25.05.2017 ed in particolare l'art. 20;*
- *il D.lgs. n.75 del 25.05.2017 ed in particolare l'art. 20 "Superamento del precariato nelle Pubbliche Amministrazioni";*
- *L.R. n. 8 dell'8 maggio 2018 ed in particolare l'art. 26 "Norme sulla stabilizzazione dei precari delle autonomie locali";*
- *L.R. n.1/2019;*

RILEVATO che

al suddetto Personale, essendo tenuto a fare fronte ai molteplici adempimenti con implementazione dei carichi di lavoro anche a seguito dell'emergenza epidemiologica e delle scadenze dettate dai continui obblighi normativi oltre che ai diversi pensionamenti, con D.G.C. n. 358 del 30.12.2020 è stata concessa, per garantire la continuità dei servizi e per ottimizzare e valorizzare le risorse umane già esistenti nella struttura, l'elevazione contrattuale delle ore lavorative e precisamente da 24 ore a 32 ore settimanali per i Responsabili dei servizi e da 24 ore a 28 ore settimanali per il restante personale suindicato;

RILEVATA

la necessità di prevedere nel triennio 2024/2026 (annualità 2024) la ricontrattualizzazione, secondo i costi del nuovo CCNL, per le seguenti unità:

- *da 32 a 35 ore per n. 9 unità di cui n. 1 ex categoria D e n. 8 ex categoria C;*
- *da 28 a 35 ore per n.25 unità di cui n. 6 di ex categoria C, n. 5 di ex categoria B e n. 14 di ex categoria A;*

per un importo complessivo (comprensivo di oneri) di € 173.229,60 facendo presente che per le medesime unità permane il contributo a carico della Regione Siciliana fino al 2038;

FATTO PRESENTE che tale

ricontrattualizzazione si rende necessaria in quanto esiste una lacuna organica all'interno degli uffici e una contestuale necessità organizzativa;

PRECISATO che

la misura della Ricontrattualizzazione 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;

CONSIDERATO che:

- *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;*
- *la presente ricontrattualizzazione non dà luogo a nuova assunzione, bensì ad una semplice novazione oggettiva dell'obbligazione contrattuale originaria, che non altera la tipologia del contratto posto in essere, ma che modifica solo temporaneamente l'articolazione delle prestazioni contrattuali preesistenti con riferimento al numero delle ore di lavoro settimanali;*

RICHIAMATA

la giurisprudenza delle varie sezioni regionali di controllo della Corte dei Conti che hanno da tempo chiarito che:

- *l'aumento del part-time che non determini la trasformazione a tempo pieno non entra nei vincoli assunzionali a tempo indeterminato;*
- *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;*

RICHIAMATA

in particolare la delibera n.68/2017 con cui 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;

RIBADITO quindi che

si può affermare che l'incremento dell'orario di lavoro part-time non può essere in alcun modo equiparato ad una nuova assunzione e non risulta sottoposto ai limiti normativi in materia di assunzioni, fermo restando il rispetto dei limiti imposti dall'art. 1 comma 557 della legge 296/2006 e della propria capacità finanziaria oltre che dal pareggio di bilancio;

FATTO PRESENTE che

questo Comune intende programmare le seguenti nuove assunzioni:

- *per l'anno 2024 n. 01 Autista Scuolabus – Area Operatore Esperto – 36 ore settimanali a tempo indeterminato e n. 01 custode cimitero/messo – Area Operatore esperto - 36 ore settimanali a tempo indeterminato,*
- *per l'anno 2025 n. 01 Istruttore Direttivo Tecnico - Area Funzionari – 36 ore settimanali a tempo indeterminato, n. 01 Istruttore Contabile – Area Istruttori – 36 ore settimanali a tempo indeterminato;*
- *per l'anno 2026 n. 01 Agente P.M. – Area Istruttore – 36 ore settimanali a tempo indeterminato*

VISTO

il CCNL 16.11.2022 che 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;

VISTO

in merito l'orientamento **ARAN CFL 209** che 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 ;

RITENUTO

sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente e delle competenze in possesso del personale di ruolo, di poter programmare le seguenti progressioni verticali c.d. speciali:

Anno 2024 – n. 1 Area Funzionari – Istruttore Tecnico direttivo (€ 1.978,42) - n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo amministrativo (€ 1.978,42); n. 1 Area Istruttori – Istruttore amministrativo (€ 2.562,21);

Anno 2025 – n. 1 Area Funzionari – Istruttore direttivo contabile (€ 1.978,42); n. 1 Area Istruttori – Istruttore amministrativo (€ 2.562,21);

RITENUTO, altresì

sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente di programmare l'attribuzione delle mansioni superiori ad un'unità di personale, in possesso delle competenze necessarie, da ex cat. B a ex cat. C, per un periodo di mesi 6 ai sensi dell'art. 8 del CCNL del 14.09.2000 e dell'art. 52 del D.Lgs. n. 165/2001, per un importo complessivo di € 396,37;

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;

VISTO

il Prospetto relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2024/2026 - Allegato Sub G);

DATO ATTO che

ricorrendo le condizioni di legge, rimane in capo all'Ente:

- 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 legge311/2004 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;

- 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;

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 2024/2026 costituisce allegato obbligatorio al DUP 2024/2026 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 il riferimento per la stesura della Sottosezione 3.3 del PIAO;

RITENUTO pertanto

di approvare la Programmazione Triennale del Fabbisogno di Personale per il Triennio 2024/2026 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;

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 in vincoli di spesa ed i Parametri finanziari fissati dalle vigenti norme in materia di assunzioni per la P.A.;

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;

ATTESO che

l'Ente sta disponendo l'iter per l'adozione degli Atti inerenti il Bilancio di Previsione 2024/2026, compreso il Piano della Performance;

RICHIAMATA

la *Deliberazione n. 37 del 27.04.2020 della Corte dei Conti, Sezione Regionale di Controllo per la Puglia, laddove afferma che, in costanza di Esercizio Provvisorio, è possibile procedere alla Assunzione di Nuovo Personale a condizione che ciò non implichi una spesa mensile superiore ad un dodicesimo delle somme previste nell'ultimo Bilancio definitivamente approvato;*

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 del DUP;

ACQUISITI

- il **Parere Favorevole** in ordine alla **REGOLARITÀ TECNICA**, espresso dal Funzionario di Area, in data **20.02.2024**, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;
- il **Parere Favorevole** in ordine alla **REGOLARITÀ CONTABILE**, espresso dal Funzionario di Area, in data **20.02.2024**, 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, e dell'Art. 147 bis del D.Lgs. 267/2000 (Articolo inserito dall'Art. 3 comma 1, lett. d) del D.L. 174/2012 convertito in Legge n.213/2012);

VISTI

- ✓ *il D.Lgs. n. 267 del 18.08.2000 e ss.mm.ii.;*
- ✓ *il D.Lgs. n. 118 del 23.06.2011;*
- ✓ *lo Statuto Comunale;*
- ✓ *il vigente Regolamento Comunale di Contabilità Armonizzata;*
- ✓ *l'O.A.EE. LL. vigente nella Regione Sicilia.*

Il Revisore dei Conti, per quanto precedentemente, premesso e valutato, con questo Verbale n°05/2024,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

alla Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n.54 del 20/02/2024 - ad Oggetto:

“APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 - “LA PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE - PIAO 2024 - 2026”.

Non essendoci null'altro da esaminare, il Verbale del Revisore dei Conti, viene chiuso alle ore 20:00.

Furci Siculo, lì 29 Febbraio 2024

F.to

**Il Revisore dei Conti
(Dott. Antonino Messina)**

Messina del Antonino



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. 54 DEL 20/02/2024

CON OGGETTO

APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2024/2026 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 - APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 "LA PROGRAMAMZIONE STRATEGICA DELLE RISORDSE UMANE" DEL PIAO 2024-2026.

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, 20/02/2024

Il Responsabile dell'Area

Rag. Isabella Ferrara



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. 54 DEL 20/02/2024
CON OGGETTO**

**APPROVAZIONE PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE
PER IL TRIENNIO 2024/2026 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2024 -
APPROVAZIONE QUALE SEZIONE 3.3 - SOTTOSEZIONE 3.3.1 "LA
PROGRAMMAZIONE STRATEGICA DELLE RISORSE UMANE" DEL PIAO 2024-
2026.**

**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:

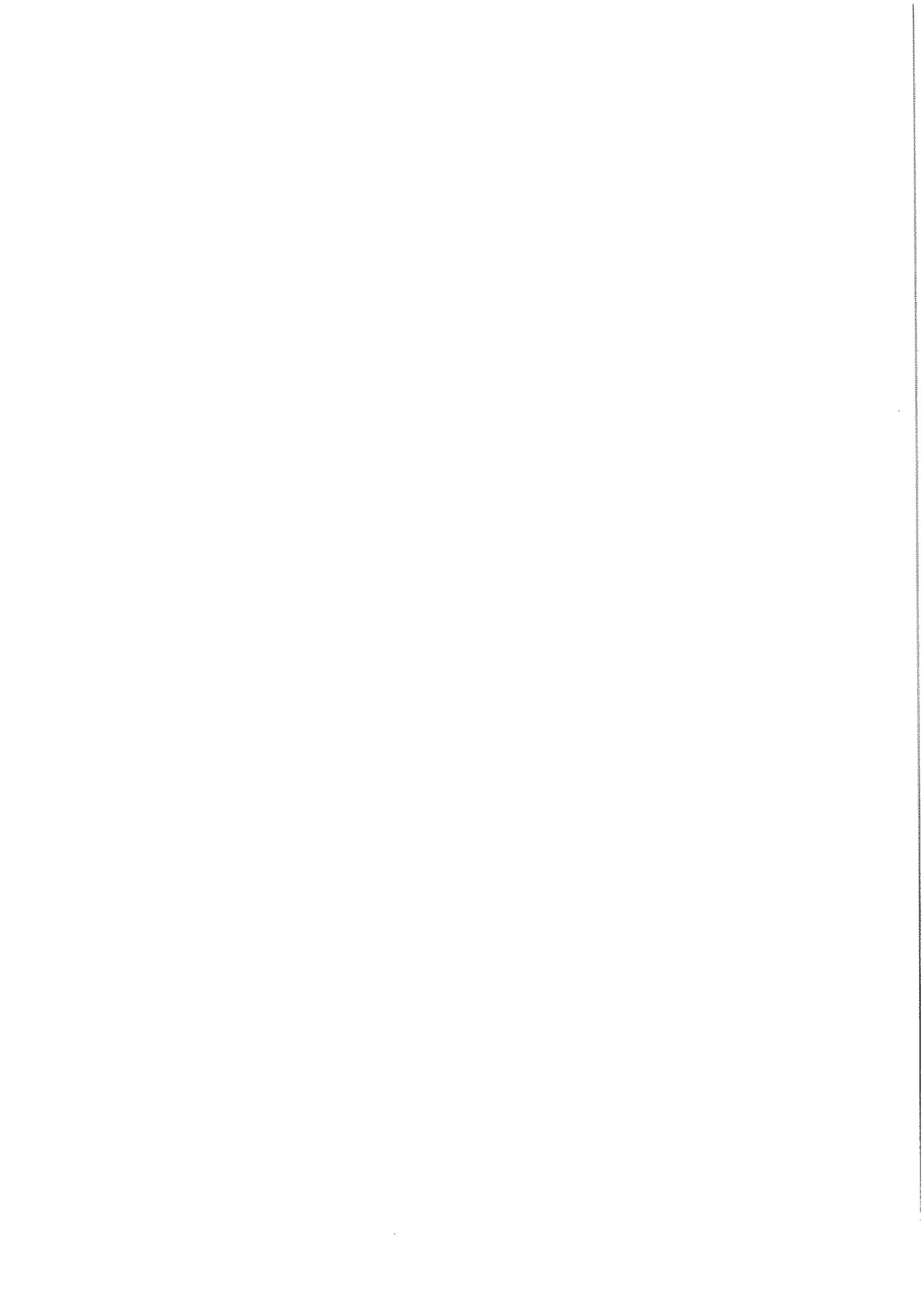
Cig	Anno	Imp/Sub	Capitolo	Art	Importo

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 20/02/2024

Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag.ra Antonella Bongiorno

Il Responsabile dell'Area
Rag.ra Isabella Ferrara



Il presente verbale, dopo la lettura, si sottoscrive per conferma:

Il Presidente
F.to Dott. Francilia Matteo Giuseppe

L'Assessore Anziano
F.to Prof.ssa Garufi Cosima Rosa

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Minissale Giuseppina

Per copia conforme all'originale ad uso amministrativo, li 07-03-2024

Il Segretario Comunale

Attestazione e certificazione di avvenuta pubblicazione

Ai sensi dell'art. 8, comma 1, del Regolamento Comunale Albo Pretorio Informatico, si attesta e certifica che, la presente deliberazione

-é..... pubblicata all'Albo Pretorio on -oline il giorno _____ ed annotata al n. _____ del Reg. di repertorio (art. 32, comma 5, L. 18.06.09, n. 69 s.m.i.).
- è rimasta pubblicata all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal.....al..... con/senza opposizione (art. 11 L.R. 44/91)

Il Responsabile del procedimento

Li, _____

Il Responsabile del sito istituzionale

Li, _____

Il Segretario Comunale

Li, _____

Certificato di esecutività

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12 ,comma 1, della L. R. 44/ 91.

Li, _____

Il Segretario Comunale _____

La presente deliberazione è immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91.

Il Segretario Comunale

Li 07-03-2024

La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

_____ in data _____

_____ in data _____

Il dipendente incaricato
