



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.	158	OGGETTO: : RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE.
DEL	04/07/2022	

L'anno duemilaventidue , addì quattro , del mese di luglio , alle ore 16:00 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	
MOSCHELLA 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. 163 del 23/06/2022 avente ad oggetto :
RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 EPIANO ANNUALE
DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE. 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. 163 del 23/06/2022 avente ad oggetto :
RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 EPIANO ANNUALE
DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE. 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 Dichiarata immediatamente esecutiva (art. 134, comma 4° del D.Lgs 267/2000)



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.163 DEL 23/06/2022

OGGETTO:

RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE.

VISTI:

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

- l'art. 48 del TUEL che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Consiglio o del Sindaco;

- l'art. 6 del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come modificato dall'art. 4 dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che 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;

VISTI, altresì:

-l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., che 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 che 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. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002) che dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti contabili di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997 n.449 e s.m.i. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- l'art. 1 comma 102 della legge n.311 del 30.12.2004 che stabilisce che 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;

-l'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. 24.06.2016 n.113, convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016, in forza del quale anche in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato gli enti territoriali "possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";

VISTE le disposizioni introdotte con il D.lgs. n.75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.lgs. 165/2001 che prevedono:

- l'obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;

- il rispetto dei seguenti vincoli finanziari (art. 6 commi 2 e 3):

1.gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;

2.divieto di superamento della spesa teorica complessiva (spesa mediamente sostenuta nel triennio 2011-2013);

CONSIDERATO quindi che con l'entrata in vigore degli artt. 6 e ss. del D.lgs. 165/2001, come modificati dal D.lgs. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

DATO ATTO che:

-con il Decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

-le Linee di indirizzo sopra citate superano la dotazione organica e il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

-secondo l'impostazione definita dal D.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale, ove in riferimento alle Regioni ed agli Enti Locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

-sul costo delle modifiche del PTFP, le Linee Guida stabiliscono che per gli enti locali sottoposti a tetti della spesa del personale, l'indicatore della spesa massima potenziale resta quello previsto dalla normativa vigente e cioè la spesa media del triennio 2011-2013; pertanto nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa massima potenziale, le Amministrazioni, nell'ambito del PTFP potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 comma 10 bis del D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

RILEVATO che, oggi, la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

CONSIDERATO quindi che, per rendere maggiormente flessibile il piano dei fabbisogni, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RITENUTO di procedere alla rideterminazione della dotazione organica alla luce degli intervenuti pensionamenti nel corso degli ultimi anni ed al fine di renderla conforme alla programmazione di personale, istituendo i posti sulla base della capacità assunzionale, come da prospetto che si allega sub F);

RILEVATO che l'Area Amministrativa ed Istituzionale, l'Area Tecnica e l'Area Economico – Finanziaria risentono della mancanza di ulteriori profili qualificati di istruttore, cui assegnare la responsabilità di specifici procedimenti, soprattutto in considerazione del fatto che quasi tutto il personale di categoria C dell'Ente è costituito da unità con contratto a tempo indeterminato, ma a tempo parziale;

RICHIAMATA la normativa vigente in materia di facoltà assunzionali:

-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;

- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto legge n.34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018 n. 145;

- il comma 2 del predetto art.33 del decreto legge n.34 del 2019, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge del 27 dicembre 2019 n.160 che stabilisce "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato – città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art.32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per

remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018”;

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 valore medio triennio 2011/2013 della spesa di personale ex art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 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 e per l'importo di € 15.027,00, giuste D.G.C._n.02 del 13.01.2022 e n.147 del 23.06.2022;

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 e per l'importo di € 9.963,03, giusta D.G.C. n.117 del 12.05.2022;

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;

VISTO il comma 2 dell'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020 che prevede che a decorrere dal 20.04.2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una complessiva spesa, rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

CONSIDERATO che ai sensi dell'art. 5, comma 1, del suddetto DPCM, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa

del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2;

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;

VISTA la vigente normativa in materia di stabilizzazione degli LSU;

EVIDENZIATO che l'Assemblea Regionale Siciliana ha approvato la legge di stabilità regionale per l'anno 2021 (L.R. 15 aprile 2021 n.9, pubblicata sulla GURS n. 17 del 21.04.2021) e che l'art. 36 prevede delle norme in materia di stabilizzazione e fuoriuscita del personale LSU;

RILEVATO che avverso l'art. 36 della legge di stabilità siciliana del 2021 il MEF ha posto dei rilievi perché in possibile conflitto con l'art. 81 della Costituzione, in quanto la sua applicazione darebbe vita ad una disparità di trattamento con altri lavoratori percettori di reddito;

DATO ATTO che nelle more della risoluzione delle questioni di legittimità costituzionale del succitato articolo 36, l'Amministrazione si riserva di programmare nel piano triennale del fabbisogno 2022/2024 la stabilizzazione di n. 6 unità di lavoratori socialmente utili (LSU) attualmente impiegate presso questo Comune con contratto part-time a 18 ore settimanali, e solo nel caso in cui il contributo regionale sia tale da garantire la necessaria neutralità finanziaria della dotazione organica per tutto il loro periodo lavorativo;

FATTO PRESENTE che le assunzioni assistite da contribuzione esterna (come la stabilizzazione del personale LSU) non vengono computate ai fini della spesa complessiva del personale e dunque non incidono negativamente sull'obiettivo di riduzione che l'ente è chiamato ad operare;

CONSIDERATO che questo Comune per poter procedere ad assunzioni:

- deve garantire coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;

-deve aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017 (art. 6 comma 6 del D.lgs. 165/2001);
-deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della Legge n. 183/2011 (art. 33 comma 2 del D.lgs. 165/2001);
- deve avere approvato il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006);
- deve avere approvato il Piano della Performance (art. 10 comma 5 del D.lgs. 150/2009);
- deve aver rispettato l'obbligo del contenimento della spesa del personale;
- deve aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione alla BDAP (il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi giusto art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies, D.lgs. n.113/2016);
- deve aver rispettato l'obbligo previsto dall'art. 9, comma 3 bis, del D.lgs. n.185/2008 in materia di certificazione del credito (tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento);

DATO ATTO che questo Comune:

- a) ha effettuato per l'anno 2022 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. 54 del 03.03.2022);
- b) ha approvato il piano delle azioni positive 2022/2024 di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006 (G.C. n. 129 del 01.06.2022);
- 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 2021/2023 ed è in corso di redazione il Piano della Performance per il triennio 2022/2024;
- e) non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
ha approvato il bilancio di previsione 2021-2023 (D.C.C. n. 41 del 30.06.2021 ed il rendiconto di gestione 2020 (D.C.C. n. 2 del 31.01.2022) ed ha trasmesso i dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili;
- f) ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale;
- g) ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nel corso dell'esercizio precedente (2021);

DATO ATTO che, a seguito della sentenza della Corte Costituzionale del 22.12.2015 n. 272, l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento;

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;

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;

CONSIDERATO che il Piano dei fabbisogni del personale si sviluppa 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;

CONSIDERATA pertanto la facoltà per gli enti locali di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica, nel rispetto della spesa potenziale massima rappresentata dai tetti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente;

ATTESO che la programmazione del fabbisogno di personale deve realizzarsi nell'ambito di una attività orientata a logiche di risultato, in base alla quale le amministrazioni debbono perseguire le finalità loro attribuite e gli obiettivi 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 migliore utilizzo e valorizzazione del personale, anche attraverso la programmazione delle attività di formazione;

RITENUTO 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;

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;

VISTO l'art. 36 comma 2, primo capoverso, del D.lgs. 165/2001 che riconosce agli enti pubblici la facoltà di ricorrere a forme di lavoro flessibili, al fine di rispondere ad esigenze di carattere temporaneo;

DATO ATTO che il decreto attuativo del 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 del 27.04.2020, prevede un nuovo sistema di calcolo del budget assunzionale, a far data dal 20.04.2020 e per tale ragione si ritiene di dover provvedere alla predisposizione del PTFP con il quale si individuano i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi e a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità del bilancio di previsione dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo (che per questo Comune è il rendiconto anno 2020);

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;

VISTA la Circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministro dell'Economia e delle Finanze – Ministro dell'Interno, che 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 (eterofinanziamento);

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. etero finanziate 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;

VISTO il comma 3 septies dell'art. 57 del D.L. 104/2020 dal quale si evince che "A decorrere dal 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, stanziare integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n.58 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

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";

VISTO il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21.05.2018;

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%;

ACCERTATO che ai sensi della statuizione della RGS Mef nota prot.n. 238867 del 2020 sulla non cumulabilità delle residue capacità assunzionali dei cinque anni precedenti;

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 14,85%;

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;
- per effetto dell'art. 33, comma 1 bis, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019, come modificato dall'art. 17 comma 1 ter del D.L. 162/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 8/2020, risulta abrogato l'art. 1, comma 421, della Legge di stabilità 2015 che, in combinato disposto con il successivo comma 424 della medesima legge, obbligava i Comuni a destinare il budget assunzionale determinato dalle cessazioni di unità di personale di ruolo verificatesi negli anni 2014 e 2015, per la completa ricollocazione del personale soprannumerario delle ex Province;
- comunque, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.L. 78/2015, questo Ente alla data del 31.12.2014 non utilizzava personale delle province in posizione di comando o distacco sicché non risulta assoggettato al correlato obbligo di assorbimento del predetto personale all'interno dei propri ruoli;

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

- negli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 si sono avute n. 20 cessazioni di personale a tempo indeterminato;
- nell'anno 2022, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si è attuata la cessazione dal servizio, a far data dal 1° giugno, di n. 1 unità di personale;
- nell'anno 2023, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;
- nell'anno 2024, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 3 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 14,85% - 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;

DATO ATTO che la capacità assunzionale relativa all'anno 2016 (cessazioni 2015) non è utilizzabile, ai sensi della Legge 190/2014);

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

FATTO PRESENTE che, giusto art. 3 comma 9, della Legge 56/2019, che modifica gli artt. 34 e 34 -bis del D.lgs. 165/2001, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, ma sono ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi a 45 giorni, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

RILEVATO che ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019 n.56, a decorrere dal 07.07.2019 data di entrata in vigore della legge, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31.12.2024, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni, compresi gli Enti locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo 165/2001 (mobilità volontaria esterna);

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;

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;

ATTESO di dover improntare in ogni caso la politica assunzionale 2022-2024 a criteri di prudenza, limitandosi alle assunzioni necessarie per la efficace ed efficiente prosecuzione dell'attività amministrativa;

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

- per l'anno 2022 n. 01 agente di P.M. – categoria C – 36 ore settimanali a tempo indeterminato;
- per l'anno 2023 n. 01 istruttore direttivo tecnico – categoria D – 36 ore settimanali a tempo indeterminato, n. 01 istruttore contabile – categoria C – 36 ore settimanali a tempo indeterminato, n. 01 autista scuolabus - categoria B - 36 ore settimanali a tempo indeterminato;
- per l'anno 2024 n. 01 istruttore direttivo tecnico – categoria D – 36 ore settimanali a tempo indeterminato e n. 01 custode cimitero/messo - categoria B - 36 ore settimanali a tempo indeterminato;

RICHIAMATO altresì l'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017, come modificato dall'art. 1 comma 1 ter del D.L. 30 dicembre 2019 n.162, convertito dalla Legge 28 febbraio 2020 n. 8 che prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

RICHIAMATA, altresì, la Legge n. 113 del 06.08.2021 che ha apportato rilevanti novità in materia di assunzioni nelle P.A. con lo scopo di implementare e rafforzare il capitale umano, e in particolare l'art. 3 comma 1 che prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni verticali avvengono tramite il ricorso ad una procedura comparativa, non basata sul superamento di particolari prove da parte del dipendente, ma sull'analisi di una serie di fattori, ossia la valutazione positiva dell'ultimo triennio, l'assenza di provvedimenti disciplinari ed il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, nonché il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti;

RITENUTO sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente e delle competenze in possesso del personale di ruolo, di poter programmare n. 03 progressioni verticali nell'anno 2022;

DATO ATTO che l'utilizzo del sistema delle progressioni verticali, il cui scopo è quello di sviluppare professionalità e valorizzare le conoscenze e competenze che i dipendenti già esistenti nella

dotazione dell'Ente abbiano maturato nell'ambito della propria attività lavorativa, comporterà che l'assunzione del dipendente interno inciderà sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenza tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore e, quindi, con un minore aggravio di spesa;

DATO ATTO, altresì, che in G.U. n. 310 del 31.12.2021 è stata pubblicata la legge 29 dicembre 2021 n.233, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 novembre 2021 n. 152, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose";

VISTO in particolare l'art.31 bis del D.L. 6/11/2021 n.152, nel testo definitivamente risultante dalla successiva modificazione di cui all'art. 1, comma 1, della legge 29.12.2021 n.233, in sede di conversione, rubricato "POTENZIAMENTO AMMINISTRATIVO DEI COMUNI E MISURE A SUPPORTO DEI COMUNI DEL MEZZOGIORNO" che prevede, in via transitoria e finalizzata, proprio per consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, che tutti i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, e all'art. 259 comma 6 del TUEL assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dalla applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, e dell'art. 1 commi 557 e 562 della legge 296/2006;

VISTA, al riguardo, la Circolare MEF -RGS prot.n. 8432 del 18.01.2022 – U emessa dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Servizio Centrale PNRR – Ufficio II – recante indicazioni attuative delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, del D.L. 80/2021 il cui contenuto risulta poi compendiato dal successivo art. 31 bis del D.L. 152/2021;

VISTA, altresì, la nota Anci prot.n. 5/Vsg/SD/AB recante ulteriori chiarimenti in merito all'attuazione del "Piano straordinario di assunzioni a tempo determinato nei Comuni per l'attuazione del PNRR – Focus sulle novità introdotte dal D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n.233/2021 nella quale si ribadisce, tra l'altro, che dette possibilità sono riservate anche ai Comuni in ritardo con l'approvazione dei propri documenti di programmazione finanziaria e contabile oltre che, anche ai Comuni che si trovino in dissesto o in condizioni di riequilibrio finanziario;

RAVVISATO, pertanto, che:

-i Comuni, al fine di attuare i progetti previsti dal PNRR, in deroga all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010, e all'art. 259, comma 6, del D.lgs. 267/2000 possono effettuare assunzioni a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31.12.2026;

- per la copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un fondo apposito nello stato di previsione del Ministero dell'Interno;
- tali oneri sono in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili e possono essere sostenuti anche dai Comuni in difficoltà finanziaria, previa verifica della Cosfel del Ministero dell'Interno;
- le assunzioni devono essere disposte nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al decreto;

RICHIAMATA la D.G.C. n. 24 del 31.01.2022 con la quale, in merito alla succitata normativa, si è proceduto, al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), alla previsione dell'assunzione con contratto a tempo determinato del seguente personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026:

Unità	Categoria	Numero ore settimanali	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	Spesa prevista
1	D1	28	Istruttore Direttivo Tecnico	Selezione pubblica /Attingimento graduatorie	€ 26.564,59
1	C1	26	Istruttore tecnico	Selezione pubblica /Attingimento graduatorie	€ 22.718,54
1	C1	26	Istruttore amministrativo	Selezione pubblica /Attingimento graduatorie	€ 22.718,54

VISTO il prospetto relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024, 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. 14 del CCNL del 22.01.2004 o altre forme flessibili;
- 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 2022/2024 costituisce allegato obbligatorio al DUP 2022/2024;

VERIFICATO che il costo teorico totale della dotazione organica, comprensivo della programmazione di cui sopra prevista nel piano triennale è comunque inferiore alla spesa media del personale relativa al triennio 2011/2013 e che, alla luce dei prossimi collocamenti in quiescenza e della riduzione di altre voci della spesa del personale, l'ente tendenzialmente ridurrà la spesa complessiva entro il 2025;

RITENUTO pertanto di approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2022/2024 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.;

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.;

VISTO il parere reso dall'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;

VISTI il redigendo DUP ed il bilancio di previsione 2022/2024;

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 non è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.lgs. 165/2001, in quanto non più prevista dal CCNL 21.05.2018 artt. 4-5 e 7;

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 D.lgs. n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 141/2011;
- il D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010 n.122;
- il D.lgs. 75/2017;
- il D.L. 34/2019;
- il Decreto 17 marzo 2020;
- il CCNL per le Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- 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 RIDETERMINARE la dotazione organica alla luce degli intervenuti pensionamenti nel corso degli ultimi anni ed al fine di renderla conforme alla programmazione di personale, istituendo i posti sulla base della capacità assunzionale, 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 2022/2024, 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 e/o mediante l'utilizzo di personale in convenzione ex art. 1 comma 557 legge 311/2004 e/o convenzione ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004, nel rispetto della normativa vigente in materia;
- 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 2022-2024;

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

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

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

DI DARE ATTO che gli oneri derivanti dal presente provvedimento trovano copertura nell'approvando DUP e bilancio di previsione 2022/2024;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento costituirà parte integrante e sostanziale del DUP 2022-2024;

DI DARE ATTO che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione del bilancio 2022/2024 e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni sindacali previsto dal CCNL del 21.05.2018 lo stesso verrà comunque inviato, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di comparto ed alle RSU;

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 2022-2024 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 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 2022/2024.

IL PROPONENTE

L'Assessore Avv. Mercurio Daniela





COMUNE DI FURCI SICULO

Città Metropolitana di Messina

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

GEMELLATO CON OCTEVILLE SUR MER (F)

ATTESTAZIONE DI REGOLARITA' TECNICA

PER LA PROPOSTA N. 163 DEL 23/06/2022

CON OGGETTO

: RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 EPIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE.

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

8 FURCI SICULO 11, 27-06-2022

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. 163 DEL 23/06/2022

CON OGGETTO

**: RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL
FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 EPIANO ANNUALE
DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE.**

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.

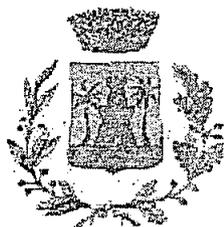
FURCI SICULO 11, 27. 06. 2022

~~Il Responsabile del Servizio Finanziario
Rag.ra Antonella Bongiorno~~

Il Responsabile dell'Area
Rag.ra Isabella Ferrara



- Spesa totale del personale: progressivamente in diminuzione (Dati tratti dai rispettivi rendiconti)
 - 2021: € 1.273.579,96
 - 2020: € 1.400.002,00
 - 2019: € 1.386.401,54
 - 2018: € 1.341.255,50
 - 2017: € 1.563.713,31.
 - 2016 : € 1.637.176,87
 - 2015 : € 1.655.151,21



COMUNE DI FURCI SICULO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL. "B"

CESSAZIONI PERSONALE

Dato atto che:

negli anni 2017, 2018, 2019, 2020 2021 si sono avute n. 20 cessazioni di personale a tempo indeterminato, rapportata ad anno, come risulta dal seguente prospetto:

Nome e Cognome	data cessazione	Categoria	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 Direttivo 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 Direttivo Tecnico	Quota cento	€ 40.930,39
Garufi Giuseppe	01.11.2020	B/B5	Operaio Specializzato	Quota cento	€ 32.342,60
<i>Lino Santa</i>	<i>01.01.2021</i>	<i>C/C6</i>	<i>Istruttore</i>	<i>Quota cento</i>	<i>€ 37.003,70</i>
<i>Spinella Giovanni</i>	<i>01.09.2021</i>	<i>C/C4</i>	<i>Istruttore</i>	<i>Limite di servizio</i>	<i>€ 34.673,13</i>
				totale	€ 724.470,81

CESSAZIONI PERSONALE 2022

	per l'anno 2022, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si ha avuto una cessazione dal servizio per n. 1 unità di personale				
Nome e Cognome	Data cessazione	Categoria	profilo	motivazione	oneri diretti annui 36,25%
Crisafulli Claudio	01.06.2022	D/D7	Architetto	Limite di servizio	€ 60.732,70
				totale	€ 60.732,70

CESSAZIONI PERSONALE 2023

	per l'anno 2023 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 cessazione	Categoria	profilo	motivazione	oneri diretti annui 36,25%
Briguglio Rosa	01.02.2023	C/C6	istruttore	limite di servizio	€ 36.637,53
Riggio Lucia	01.02.2023	C/C6	istruttore	limite di servizio	€ 36.637,53
				totale	€ 73.275,06

- CESSAZIONI PERSONALE 2024

	per l'anno 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 cessazione	Categoria	profilo	motivazione	oneri diretti annui 36,25%
Briguglio Pietro	01.02.2024	D/D4	istruttore Direttivo Tecnico	limite di età	€ 53.358,02
Ferrara Isabella	01.07.2022	D/D3	istruttore Direttivo Contabile	limite di età	€ 53.748,04
Maccarrone Antonio	01.04.2024	C/C6	istruttore	limite di età	€ 35.811,20
				Totale	€ 142.917,26

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 cessazione	Categoria	profilo	Motivazione	oneri diretti annui 36,25%
Andò Filippo	01.02.2025	B/B3	Autista	Limite di età	€ 31.321,95
Caminiti Horacio Elias	01.10.2025	B/B3	Esecutore	Limite di età	€ 22.901,32
				Totale	€ 54.223,27

CALCOLO CAPACITA' ASSUNZIONALE DECRETO 17 MARZO 2020 *Calcoli*

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI				MEDIA
al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto della gestione approvato						
ANNO	2020	ANNO				
Voce	IMPORTO	ENTRATE CORRENTI	2020	2019	2018	
spesa di personale dipendente a tempo indeterminato e determinato macroaggregato 1	1.440.002	ENTRATA TIT.1	1.887.955	1.859.205	2.368.437	2.038.532
rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, somministrazione di lavoro, personale di cui all'art. 110		ENTRATA TIT.2	1.811.080	1.120.003	1.198.636	1.376.573
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		ENTRATA TIT.3	649.621	666.838	729.139	681.866
Altro		FCDE bilancio di previsione anno				
		2020	769.483			672.645
TOTALE	1.440.002		5.118.139	3.646.046	4.296.212	3.424.326

ALL.E.

COMUNE DI		FURCI SICULO
ANNO	2021	
POPOLAZIONE (abitanti)	3.246	
CLASSE	D	
VALORE SOGLIA	27,20%	
SPESA PERSONALE	1.440.002,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	3.424.326,15 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	42,05%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	715.094,45 €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2021-2025)	24,00%	
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 dalla 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.

2. Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le capacità assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

I comuni in cui il rapporto tra 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 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
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL."E"

Calcolo 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
pensionamento	31.05.2022	€ 60.732,70
TOTALE		€ 626.858,68

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 € 591.858,68,



COMUNE DI FURCI SICULO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL. "F"

DOTAZIONE ORGANICA COMPLESSIVA

CAT.	PROFILO PROFESSIONALE	NUOVA PIANTA ORGANICA	DOTAZIONE ORGANICA ESISTENTE	COSTO TEORICO	POSTI VACANTI	MODALITÀ DI COPERTURA
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMM.VO	4	3	95.557,15	1	SELEZ.PUBBLICA -
D	ISTRUTTORE DIRETT. SERV.SOCIALI	1	1	34.574,46	0	-
D	SPECIALISTA DI VIGILANZA	1	0	//	1	SELEZ.PUBBLICA
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	2	0		2	SELEZ.PUBBLICA -
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	3	2	54.948,63	1	PROGRESSIONE VERTICALE
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	9	9	206.393,97	0	
C	ISTRUTTORE TECNICO	3	3	69.123,93	0	
C	AGENTI P.M.	5	3	59.628,30	2	PROGRESSIONE VERTICALE
C	ISTRUTTORE	4	4	85.847,79	0	
C	ISTRUTTORE CONTABILE	5	3	62.309,52	2	STABILIZZAZIONE SELEZ.PUBBLICA
B	AUTISTA SCUOLABUS	2	1	22.194,45	1	SELEZ.PUBBLICA
B	ESECUTORE AMMINISTRATIVO	5	3	50.985,60	2	SELEZ. PUBB.
B	ESECUTORE	4	3	55.298,99	1	SELEZ. PUBB.
B	CUSTODE CIMITERO	1	0	//	1	SELEZ. PUBB.
B	ESECUTORE (OPERAI O SPECIALIZ.)	3	1	21.850,35	2	STABILIZZAZIONE SELEZ. PUBB.
B	AUSILIARIO DEL TRAFFICO	2	2	33.516,36	0	
A	OPERATORE	13	11	182.594,01	2	STABILIZZAZIONE SELEZIONE PUBBL
A	OPERATORE SCUOLA	8	6	93.225,60	2	STABILIZZAZIONE
				1.128.049,11		SUB TOTALE

				268.475,69		ONERI 23,80%
				95.884,17		IRAP 8,50%
				40.609,77		INADEL 3,60%
				3.948,17		F.CRED. 0,35%
TOT.				1.536.966,91		
	74	55			19	

Evidenziato, quindi, che alla data attuale a seguito della conclusione delle procedure di stabilizzazione, il personale del Comune di Furci Siculo consta di n. 55 unità di ruolo, di cui n. 17 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e pieno, n. 10 unità di personale con contratto a tempo indeterminato e part – time (32 ore) e n. 28 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 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 €. 15.027,00 comprensiva di oneri;
- La spesa annuale per l'utilizzo a tempo parziale da parte del Comune di Furci Siculo di n. 1 unità di personale 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 €. 9.963,03 comprensiva di oneri;



COMUNE DI FURCI SICULO
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

AREA ECONOMICO FINANZIARIA

ALL. "G"

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE
TRIENNIO 2021/2022/2023 (art.39 L.449/1997)

ANNO 2022

Si prevede, la stabilizzazione per n. 6 unità di lavoratori socialmente utili (L.S.U.) con **contratto part-time** a 18 ore settimanali.

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	C	18	Istruttore Contabile	Concorso riservato per titoli ed esami	€ 15.550,74	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) in servizio presso l'ente - Ex art.20 D.L.75/2017
1	B	18	Operaio Specializzato	Concorso riservato per titoli ed esami	€ 13.828,16	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) in servizio presso l'ente - Ex art.20 D.L.75/2017
4	A	18	Operaio	Concorso riservato per titoli ed esami	€ 52.284,72	Stabilizzazione LSU (lavoratori socialmente utili) in servizio presso l'ente - Ex art.20 D.L.75/2017

TOTALE SPESA	€ 81.663,62	Da detrarre contributo regionale pari ad € 7.200 X 6 unità € 43.200 e da moltiplicare per 5 anni
--------------	-------------	--

ANNO 2022

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista - Comprensiva di oneri al 36,25%	Note
1	D	36	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	Progressione verticale C1-D1 Art. 22, comma 15 D.Lgs. n. 75/2017	€ 2.695,52 Differenza da Cat. C1 a D1)	Area Econ.-Finan.
2	C	36	AGENTI P.M.	Progressione verticale B1-C1 Art. 22, comma 15 D.Lgs. n. 75/2017	€ 6.944,88 Differenza da Cat. B1 a c1)	Polizia Municipale
1	C	36	AGENTE P.M	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/SELEZIONE PUBBLICA	€ 31.347,65	Polizia Municipale

Con delibera di G.C. n. 24 del 31.01.2022 l'Ente ha proceduto, al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), alla previsione dell'assunzione con contratto a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026.

ANNO 2023

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista Comprensiva di oneri al 36,25%	Note
1	D	36	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/SELEZIONE PUBBLICA	€ 34.143,17	Area Tecnica
1	C	36	ISTRUTTORE CONTABILE	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/SELEZIONE PUBBLICA	€ 31.347,65	
1	B	36	AUTISTA SCUOLABUS	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/SELEZIONE PUBBLICA	€ 27.875,21	

ANNO 2024

Unità	Categoria	Numero Ore settimanali	Profilo professionale	Modalità di accesso	Spesa prevista	Note
1	D	36	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/SELEZIONE PUBBLICA	€ 34.143,17	Area Tecnica
1	B	36	CUSTODE CIMITERO/MESSO	MOBILITÀ /UTILIZZO ALTRE GRADUATORIE/COMANDO/SELEZIONE PUBBLICA	€ 27.875,21	

Da "ANTONINO MESSINA" <antonino.messina@pec.odcec.ct.it>

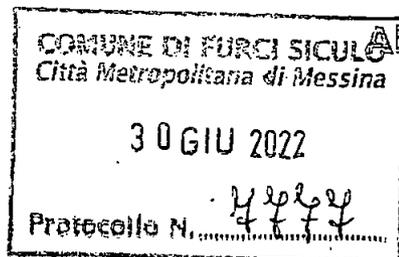
A "ufficiopersonale.furcisciculo@pec.it" <ufficiopersonale.furcisciculo@pec.it>

Data mercoledì 29 giugno 2022 - 16:26

Verbale n 15 del 29 06 2022 PARERE ORGANO REVISIONE X PROPOSTA G.C. "?
RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA ? PRG TRIENNALE FABBISOGNO PERSONALE
TRIENNIO 2022 / 2024 E PIANO ANNUALE ASSUNZIONI 2022

Al Sindaco

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



LL.SS.

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n.163 del 23/06/2022 - (Rif. PEC del 27/06/2022 -
ore 11:58:51 Ufficio Ragioneria) -

ad Oggetto: "RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL
PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 / 2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE".

”

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

Il Revisore dei Conti

(Dott. Antonino Messina)

Allegato(i)

PARERE~1.PDF (466 KB)

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

LL.SS.

Proposta di Deliberazione di Giunta Comunale n.163 del 23/06/2022 - (Rif. PEC del 27/06/2022 - ore 11:58:51 Ufficio Ragioneria) -

ad **Oggetto:** "RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA – PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022 / 2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 – APPROVAZIONE".

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

Il Revisore dei Conti
(Dott. Antonino Messina)

Messina 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)

Il Revisore dei Conti

VERBALE N. 15/2022

L'anno *duemilaventidue* il giorno *ventinove* del mese di *Giugno*, alle ore *09:00* si è riunito il Revisore dei Conti, nella persona del:

Dott. Antonino Messina - *Revisore Unico;*

per esprimere Parere sul seguente ODG: " **RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA – PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 – APPROVAZIONE**".

Il Revisore dei Conti, dopo aver esaminato i documenti trasmessi, a mezzo PEC in data 27/06/2022, da parte dell'Ufficio Ragioneria - Comune di Furci Siculo, espone quanto segue:

VISTI:

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

- l'art. 48 del TUEL che stabilisce che sono di competenza della Giunta tutti gli atti che le norme di legge non riservano alla competenza del Consiglio o del Sindaco;

- l'art. 6 del D.lgs. 30.03.2001 n.165, come modificato dall'art. 4 dal D.lgs. 25 maggio 2017 n. 75, che 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;

VISTI, altresì:

-l'art. 33 del D.lgs. 30 marzo 2001 n.165 e s.m.i., che 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 che 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. 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001 n. 448 (Finanziaria 2002) che dispone che a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile hanno l'obbligo di accertare che i documenti contabili di programmazione del fabbisogno di personale degli enti locali siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997 n.449 e s.m.i. e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 1 comma 102 della legge n.311 del 30.12.2004 che stabilisce che 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;
- l'art. 9, comma 1 quinquies, del D.L. 24.06.2016 n.113, convertito con modificazioni dalla Legge 160/2016, in forza del quale anche in caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato gli enti territoriali "possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia";

VISTE

le disposizioni introdotte con il D.lgs. n.75/2017 e del conseguente nuovo testo degli articoli 6, 6-bis e 6-ter del D.lgs. 165/2001 che prevedono:

- l'obbligo di raccordo tra piano del fabbisogno del personale e piano della performance e quindi degli obiettivi che l'ente si propone di raggiungere;
- il rispetto dei seguenti vincoli finanziari (art. 6 commi 2 e 3):
 1. gli oneri per le assunzioni devono essere ricompresi nelle capacità che l'ente può destinare a queste finalità;
 2. divieto di superamento della spesa teorica complessiva (spesa mediamente sostenuta nel triennio 2011-2013):

CONSIDERATO quindi che

con l'entrata in vigore degli artt. 6 e ss. del D.lgs. 165/2001, come modificati dal D.lgs. 75/2017, sono cambiate le regole e le prospettive per la redazione del piano dei fabbisogni di personale delle pubbliche amministrazioni;

DATO ATTO che:

-con il Decreto 8 maggio 2018 il Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha definito le predette "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche" pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale del 27 luglio 2018 e che, pertanto, occorre adeguare gli strumenti di programmazione delle risorse umane ai nuovi indirizzi legislativi, finalizzati al superamento della dotazione organica quale strumento statico di organizzazione;

-le Linee di indirizzo sopra citate superano la dotazione organica e il PTFP si configura come lo strumento di programmazione strategica per individuare le effettive esigenze di personale in relazione alle funzioni istituzionali ed agli obiettivi di performance delle amministrazioni in un'ottica di efficienza, economicità e qualità dei servizi per i cittadini;

-secondo l'impostazione definita dal D.lgs. 75/2017, la nuova dotazione organica si traduce di fatto nella definizione di una "dotazione di spesa potenziale massima" per l'attuazione del piano triennale del fabbisogno del personale, ove in riferimento alle Regioni ed agli Enti Locali, così come chiarito dalle linee di indirizzo, l'indicatore di spesa potenziale massima resta quello definito dalla normativa vigente, senza introduzione di un nuovo tetto di spesa;

-sul costo delle modifiche del PTFP, le Linee Guida stabiliscono che per gli enti locali sottoposti a tetti della spesa del personale, l'indicatore della spesa massima potenziale resta quello previsto dalla normativa vigente e cioè la spesa media del triennio 2011-2013; pertanto nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa massima potenziale, le Amministrazioni, nell'ambito del PTFP potranno procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall'art. 2 comma 10 bis del D.L. 95/2012 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

RILEVATO che

oggi, la dotazione organica non è più un elenco astratto di posti, ma risulta essere il prodotto del piano dei fabbisogni a sua volta derivato dai programmi strategici dell'Ente;

CONSIDERATO quindi che

per rendere maggiormente flessibile il piano dei fabbisogni, la dotazione organica non deve essere più espressa in termini numerici, ma in un valore finanziario di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;

RITENUTO

di procedere alla rideterminazione della dotazione organica alla luce degli intervenuti pensionamenti nel corso degli ultimi anni ed al fine di renderla conforme alla programmazione di personale, istituendo i posti sulla base della capacità assunzionale, come da prospetto che si allega sub F);

RILEVATO che

l'Area Amministrativa ed Istituzionale, l'Area Tecnica e l'Area Economico – Finanziaria risentono della mancanza di ulteriori profili qualificati di istruttore, cui assegnare la responsabilità di specifici procedimenti, soprattutto in considerazione del fatto che quasi tutto il personale di categoria C dell'Ente è costituito da unità con contratto a tempo indeterminato, ma a tempo parziale;

RICHIAMATA

la normativa vigente in materia di facoltà assunzionali:

-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;

- il comma 1 del predetto art. 33 del decreto legge n.34 del 2019 secondo cui la disciplina è dettata anche al fine di consentire l'accelerazione degli investimenti pubblici, con particolare riferimento a quelli in materia di mitigazione del rischio idrogeologico, ambientale, manutenzione di scuole e strade, opere infrastrutturali, edilizia sanitaria e agli altri programmi previsti dalla legge 30 dicembre 2018 n. 145;

- il comma 2 del predetto art.33 del decreto legge n.34 del 2019, come modificato dal comma 853 dell'art. 1 della legge del 27 dicembre 2019 n.160 che stabilisce "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e il Ministro dell'Interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato – città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono

individuare le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'art.32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000 n.267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia applicano un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017 n.75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018";

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 valore medio triennio 2011/2013 della spesa di personale ex art. 1 comma 557 della Legge 296/2006 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 e per l'importo di € 15.027,00, giuste D.G.C. _n.02 del 13.01.2022 e n.147 del 23.06.2022;

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 e per l'importo di € 9.963,03, giusta D.G.C. n.117 del 12.05.2022;

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;

VISTO

il comma 2 dell'art. 4 del DPCM del 17 marzo 2020 che prevede che a decorrere dal 20.04.2020 i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni del personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una complessiva spesa, rapportata alle entrate correnti non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 di ciascuna fascia demografica;

CONSIDERATO che

ai sensi dell'art. 5, comma 1, del suddetto DPCM, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024, i comuni con un rapporto fra spese di personale e media delle entrate correnti dell'ultimo triennio inferiore al valore soglia di cui alla tabella 1 del DPCM, possono incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato nella tabella 2;

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;

VISTA

la vigente normativa in materia di stabilizzazione degli LSU;

EVIDENZIATO che

l'Assemblea Regionale Siciliana ha approvato la legge di stabilità regionale per l'anno 2021 (L.R. 15 aprile 2021 n.9, pubblicata sulla GURS n. 17 del 21.04.2021) e che l'art. 36 prevede delle norme in materia di stabilizzazione e fuoriuscita del personale LSU;

RILEVATO che

avverso l'art. 36 della legge di stabilità siciliana del 2021 il MEF ha posto dei rilievi perché in possibile conflitto con l'art. 81 della Costituzione, in quanto la sua applicazione darebbe vita ad una disparità di trattamento con altri lavoratori percettori di reddito;

DATO ATTO che

nelle more della risoluzione delle questioni di legittimità costituzionale del succitato articolo 36, l'Amministrazione si riserva di programmare nel piano triennale del fabbisogno 2022/2024 la stabilizzazione di n. 6 unità di lavoratori socialmente utili (LSU) attualmente impiegate presso questo Comune con contratto part-time a 18 ore settimanali, e solo nel caso in cui il contributo regionale sia tale da garantire la necessaria neutralità finanziaria della dotazione organica per tutto il loro periodo lavorativo;

FATTO PRESENTE che

le assunzioni assistite da contribuzione esterna (come la stabilizzazione del personale LSU) non vengono computate ai fini della spesa complessiva del personale e dunque non incidono negativamente sull'obiettivo di riduzione che l'ente è chiamato ad operare;

CONSIDERATO che

Il Comune di Furci Siculo per poter procedere ad assunzioni:

- deve garantire coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione;*
- deve aver adempiuto alle previsioni in materia di organizzazione degli uffici e fabbisogni di personale di cui all'art. 6 del D.lgs. n.165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.lgs. n.75/2017 (art. 6 comma 6 del D.lgs. 165/2001);*
- deve aver effettuato la ricognizione delle eventuali eccedenze di personale ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. n.165/2001, come sostituito dal comma 1, art. 16, della Legge n. 183/2011 (art. 33 comma 2 del D.lgs. 165/2001);*
- deve avere approvato il Piano Triennale di azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48 comma 1 del D.lgs. 198/2006);*
- deve avere approvato il Piano della Performance (art. 10 comma 5 del D.lgs. 150/2009);*

- deve aver rispettato l'obbligo del contenimento della spesa del personale;
- deve aver rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto, nonché aver inviato gli stessi, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione alla BDAP (il divieto di assunzione di personale si applica, in caso di ritardo, fino a quando non si adempie ai predetti obblighi giustamente art. 9, commi da 1-quinquies a 1-octies. D.lgs. n.113/2016);
- deve aver rispettato l'obbligo previsto dall'art. 9, comma 3 bis, del D.lgs. n.185/2008 in materia di certificazione del credito (tale divieto di assunzione si applica fino al permanere dell'inadempimento);

DATO ATTO che

il Comune di Furci Siculo :

- a) ha effettuato per l'anno 2022 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. 54 del 03.03.2022);
- b) ha approvato il piano delle azioni positive 2022/2024 di cui all'art. 48 del D.lgs. n.198/2006 (G.C. n. 129 del 01.06.2022);
- 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 2021/2023 ed è in corso di redazione il Piano della Performance per il triennio 2022/2024;
- e) non risulta strutturalmente deficitario né in stato di dissesto finanziario;
ha approvato il bilancio di previsione 2021-2023 (D.C.C. n. 41 del 30.06.2021 ed il rendiconto di gestione 2020 (D.C.C. n. 2 del 31.01.2022) ed ha trasmesso i dati alla banca dati delle Amministrazioni Pubbliche nei 30 giorni successivi all'approvazione dei documenti contabili;
- f) ha rispettato il vincolo della riduzione della spesa per il personale;
- g) ha rispettato i vincoli di pareggio di bilancio nel corso dell'esercizio precedente (2021);

DATO ATTO che

a seguito della sentenza della Corte Costituzionale del 22.12.2015 n. 272, l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento;

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;

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;

CONSIDERATO che

il Piano dei fabbisogni del personale si sviluppa 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;

VISTO

la facoltà per gli enti locali di rimodulare in ogni momento, qualitativamente e quantitativamente, la propria dotazione organica, nel rispetto della spesa potenziale massima rappresentata dai tetti di spesa del personale previsti dalla normativa vigente;

ATTESO che

la programmazione del fabbisogno di personale deve realizzarsi nell'ambito di una attività orientata a logiche di risultato, in base alla quale le amministrazioni debbono perseguire le finalità loro attribuite e gli obiettivi 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 migliore utilizzo e valorizzazione del personale, anche attraverso la programmazione delle attività di formazione;

RITENUTO 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;

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;

VISTO

l'art. 36 comma 2, primo capoverso, del D.lgs. 165/2001 che riconosce agli enti pubblici la facoltà di ricorrere a forme di lavoro flessibili, al fine di rispondere ad esigenze di carattere temporaneo;

DATO ATTO che

il decreto attuativo del 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni", pubblicato in Gazzetta Ufficiale n.108 del 27.04.2020, prevede un nuovo sistema di calcolo del budget assunzionale, a far data dal 20.04.2020 e per tale ragione si ritiene di dover provvedere alla predisposizione del PTFP con il quale si individuano i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi e a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità del bilancio di previsione dell'ultimo anno in cui è stato approvato il consuntivo (che per questo Comune è il rendiconto anno 2020);

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;

VISTA

la Circolare esplicativa n.1374 dell'8 giugno 2020 del Ministro per la Pubblica Amministrazione – Ministro dell'Economia e delle Finanze – Ministro dell'Interno, che 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 (eterofinanziamento);

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. etero finanziate 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;

VISTO

il comma 3 septies dell'art. 57 del D.L. 104/2020 dal quale si evince che "A decorrere dal 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, stanziare integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposita normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1 bis e 2 dell'art. 33 del decreto legge 30 aprile 2019 n.34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n.58 per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente";

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";

VISTO

il nuovo CCNL delle funzioni locali 2016/2018, firmato il 21.05.2018;

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%;

ACCERTATO che

ai sensi della statuizione della RGS MEF Nota Prot.n. 238867 del 2020 sulla non cumulabilità delle residue capacità assunzionali dei cinque anni precedenti;

VISTA

la relativa tabella, che allegata alla PEC denominata come 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 14,85%;

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;
- per effetto dell'art. 33, comma 1 bis, del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019, come modificato dall'art. 17 comma 1 ter del D.L. 162/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 8/2020, risulta abrogato l'art. 1, comma 421, della Legge di stabilità 2015 che, in combinato disposto con il successivo comma 424 della medesima legge, obbligava i Comuni a destinare il budget assunzionale determinato dalle cessazioni di unità di personale di ruolo verificatesi negli anni 2014 e 2015, per la completa ricollocazione del personale soprannumerario delle ex Province;
- comunque, ai sensi dell'art. 4 comma 2 del D.L. 78/2015, questo Ente alla data del 31.12.2014 non utilizzava personale delle province in posizione di comando o distacco sicché non risulta assoggettato al correlato obbligo di assorbimento del predetto personale all'interno dei propri ruoli;

DATO ATTO che

come risulta dal prospetto allegato alla PEC denominato come Allegato Sub B):

- negli anni 2017, 2018, 2019, 2020 e 2021 si sono avute n. 20 cessazioni di personale a tempo indeterminato;
- nell'anno 2022, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si è attuata la cessazione dal servizio, a far data dal 1° giugno, di n. 1 unità di personale;
- nell'anno 2023, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 2 unità di personale;
- nell'anno 2024, in base alle attuali normative sui pensionamenti, si prevedono ulteriori possibilità di cessazioni dal servizio per n. 3 unità di personale;

DATO ATTO che

come risulta sempre dal prospetto allegato alla PEC denominato come Allegato Sub D) - al fine del recupero entro il 2025 dello scostamento del valore soglia pari al 14,85% - 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;

DATO ATTO che

la capacità assunzionale relativa all'anno 2016 (cessazioni 2015) non è utilizzabile, ai sensi della Legge 190/2014);

VISTO

il prospetto inerente il calcolo delle capacità assunzionali - allegato alla PEC denominato come Allegato: lett. E) a costituirne parte integrante e sostanziale della documentazione trasmessa;

FATTO PRESENTE che, giusto art. 3 comma 9, della Legge 56/2019, che modifica gli artt. 34 e 34 - bis del D.lgs. 165/2001, resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34 bis del D.lgs. 165/2001, ma sono ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi a 45 giorni, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

RILEVATO che

ai sensi dell'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019 n.56, a decorrere dal 07.07.2019 data di entrata in vigore della legge, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, fino al 31.12.2024, le procedure concorsuali bandite dalle Pubbliche Amministrazioni, compresi gli Enti locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'art. 30 del medesimo decreto legislativo 165/2001 (mobilità volontaria esterna);

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;

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;

ATTESO

di dover improntare in ogni caso la politica assunzionale 2022-2024 a criteri di prudenza, limitandosi alle assunzioni necessarie per la efficace ed efficiente prosecuzione dell'attività amministrativa;

FATTO PRESENTE che

questo Comune intende programmare le seguenti nuove assunzioni:
- per l'anno 2022 n. 01 agente di P.M. - categoria C - 36 ore settimanali a tempo indeterminato;
- per l'anno 2023 n. 01 istruttore direttivo tecnico - categoria D - 36 ore settimanali a tempo indeterminato, n. 01 istruttore contabile - categoria C - 36 ore settimanali a tempo indeterminato, n. 01 autista scuolabus - categoria B - 36 ore settimanali a tempo indeterminato;
- per l'anno 2024 n. 01 istruttore direttivo tecnico - categoria D - 36 ore settimanali a tempo indeterminato e n. 01 custode cimitero/messo - categoria B - 36 ore settimanali a tempo indeterminato;

RICHIAMATO

altresì l'art. 22 comma 15 del D.lgs. 75/2017, come modificato dall'art. 1 comma 1 ter del D.L. 30 dicembre 2019 n.162, convertito dalla Legge 28 febbraio 2020 n. 8 che prevede che le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per le progressioni tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno;

RICHIAMATA

altresì, la Legge n. 113 del 06.08.2021 che ha apportato rilevanti novità in materia di assunzioni nelle P.A. con lo scopo di implementare e rafforzare il capitale umano, e in particolare l'art. 3 comma 1 che prevede che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni verticali avvengono tramite il ricorso ad una procedura comparativa, non basata sul superamento di particolari prove da parte del dipendente, ma sull'analisi di una serie di

fattori, ossia la valutazione positiva dell'ultimo triennio, l'assenza di provvedimenti disciplinari ed il possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso dall'esterno, nonché il numero e la tipologia degli incarichi rivestiti;

RITENUTO

sulla base delle esigenze organizzative dell'Ente e delle competenze in possesso del personale di ruolo, di poter programmare n. 03 progressioni verticali nell'anno 2022;

DATO ATTO che

l'utilizzo del sistema delle progressioni verticali, il cui scopo è quello di sviluppare professionalità e valorizzare le conoscenze e competenze che i dipendenti già esistenti nella dotazione dell'Ente abbiano maturato nell'ambito della propria attività lavorativa, comporterà che l'assunzione del dipendente interno inciderà sul tetto della spesa del personale solo per l'eventuale differenza tra la collocazione del dipendente nella categoria superiore rispetto a quella inferiore e, quindi, con un minore aggravio di spesa;

DATO ATTO altresì, che

in G.U. n. 310 del 31.12.2021 è stata pubblicata la legge 29 dicembre 2021 n.233, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto legge 6 novembre 2021 n. 152, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose";

VISTO

in particolare l'art.31 bis del D.L. 6/11/2021 n.152, nel testo definitivamente risultante dalla successiva modificazione di cui all'art. 1, comma 1, della legge 29.12.2021 n.233, in sede di conversione, rubricato "POTENZIAMENTO AMMINISTRATIVO DEI COMUNI E MISURE A SUPPORTO DEI COMUNI DEL MEZZOGIORNO" che prevede, in via transitoria e finalizzata, proprio per consentire l'attuazione dei progetti previsti dal PNRR, che tutti i Comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'art. 9, comma 28, del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla legge 122/2010, e all'art. 259 comma 6 del TUEL assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dalla applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'art. 33 del D.L. 34/2019, convertito con modificazioni dalla legge 58/2019, e dell'art. 1 commi 557 e 562 della legge 296/2006;

VISTA

al riguardo, la Circolare MEF-RGS prot.n. 8432 del 18.01.2022 – U, emessa dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato – Servizio Centrale PNRR – Ufficio II – recante indicazioni attuative delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, del D.L. 80/2021 il cui contenuto risulta poi compendiato dal successivo art. 31 bis del D.L. 152/2021;

VISTA, altresì

la Nota ANCI Prot.n. 5/Vsg/SD/AB recante ulteriori chiarimenti in merito all'attuazione del "Piano straordinario di assunzioni a tempo determinato nei Comuni per l'attuazione del PNRR – Focus sulle novità introdotte dal D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n.233/2021 nella quale si ribadisce, tra l'altro, che dette possibilità sono riservate anche ai Comuni in ritardo con

l'approvazione dei propri documenti di programmazione finanziaria e contabile oltre che, anche ai Comuni che si trovino in dissesto o in condizioni di riequilibrio finanziario;

RAVVISATO, pertanto, che:

- i Comuni, al fine di attuare i progetti previsti dal PNRR, in deroga all'art.9 comma 28 del D.L. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n.122/2010, e all'art. 259, comma 6, del D.lgs. 267/2000 possono effettuare assunzioni a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31.12.2026;

- per la copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un fondo apposito nello stato di previsione del Ministero dell'Interno;

- tali oneri sono in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili e possono essere sostenuti anche dai Comuni in difficoltà finanziaria, previa verifica della Cosfel del Ministero dell'Interno;

- le assunzioni devono essere disposte nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al Decreto;

RICHIAMATA

la D.G.C. n. 24 del 31.01.2022 con la quale, in merito alla succitata normativa, si è proceduto, al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), alla previsione dell'assunzione con contratto a tempo determinato del seguente personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026:

Unità	Categoria	Numero ore settimanali	Profilo Professionale	Modalità di assunzione	Spesa prevista
1	D1	28	Istruttore Direttivo Tecnico	Selezione pubblica / Attingimento graduatorie	€ 26.564,59
1	C1	26	Istruttore tecnico	Selezione pubblica / Attingimento graduatorie	€ 22.718,54
1	C1	26	Istruttore amministrativo	Selezione pubblica / Attingimento graduatorie	€ 22.718,54

VISTO

il prospetto relativo alla Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022/2024, 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. 14 del CCNL del 22.01.2004 o altre forme flessibili;

- 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;

VISTO

la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2022/2024 costituisce allegato obbligatorio al DUP 2022/2024;

VERIFICATO che

il costo teorico totale della dotazione organica, comprensivo della programmazione di cui sopra prevista nel piano triennale è comunque inferiore alla spesa media del personale relativa al triennio 2011/2013 e che, alla luce dei prossimi collocamenti in quiescenza e della riduzione di altre voci della spesa del personale, l'ente tendenzialmente ridurrà la spesa complessiva entro il 2025;

RITENUTO pertanto

di approvare la Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il Triennio 2022/2024 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 Favorevole in ordine alla REGOLARITÀ TECNICA, espresso dal Funzionario di Area, in data 27.06.2022, attestante la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa;

- il **Parere Favorevole** in ordine alla **REGOLARITÀ CONTABILE**, espresso dal Funzionario di Area, in data 27.06.2022, 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);

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.;

VISTI

il redigendo DUP ed il Bilancio di Previsione 2022 / 2024;

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 non è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6 comma 4 del D.lgs. 165/2001, in quanto non più prevista dal CCNL 21.05.2018 artt. 4-5 e 7;

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 D.lgs. n. 150/2009, come modificato ed integrato dal D.lgs. n. 141/2011;
- il D.L. 31 maggio 2010 n. 78, convertito con modificazioni, in legge 30 luglio 2010 n.122;
- il D.lgs. 75/2017;
- il D.L. 34/2019;
- il Decreto 17 marzo 2020;
- il CCNL per le Funzioni locali sottoscritto in data 21.05.2018;
- lo Statuto Comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Sicilia

Il Revisore dei Conti, per quanto precedentemente, premesso e valutato, con questo Verbale n°15 / 2022,

ESPRIME

PARERE FAVOREVOLE

alla Proposta di Deliberazione di GIUNTA COMUNALE N.163 del 23/06/2022 - ad Oggetto:
"RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA - PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022/2024 E PIANO ANNUALE DELLE ASSUNZIONI 2022 - APPROVAZIONE."

Non essendoci null'altro da esaminare, il Verbale del Revisore dei Conti, viene chiuso alle ore 13:30.

Furci Siculo, li 29 Giugno 2022

F.to

Il Revisore dei Conti
(Dott. Antonino Messina)



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 04/07/2022

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

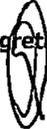
Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il _____ decorsi 10 giorni dalla data di inizio della pubblicazione ai sensi dell'art. 12 ,comma 1, della L. R. 44/ 91.

Li, _____

Il Segretario Comunale _____

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

Li 04/07/2022

Il Segretario Comunale


La presente deliberazione è stata trasmessa per l'esecuzione:

_____ in data _____

_____ in data _____

Il dipendente incaricato
