

Il Presidente
F.to Arch. Massimo Stracuzzi

Il Segretario Comunale
F.to Avv. Cristina Milazzo

L'Assessore Anziano
F.to Dott. Giuseppe Natalino Trimarchi

Il presente atto è pubblicato all'Albo Pretorio on-line **21/01/2025** e vi rimarrà per 15 giorni consecutivi fino

al **05/02/2025**

L'Addetto
F.to Pietrina Grasso

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario certifica che la presente deliberazione:

È stata pubblicata all'Albo Pretorio on line il giorno 21/01/2025 per 15 giorni consecutivi fino al 05/02/2025 (ai sensi dell'art.32 della L. 69/2009).

Lì

Il Segretario Comunale
F.to Avv. Cristina Milazzo

CERTIFICATO D'ESECUTIVITA'

Si certifica che la presente deliberazione è divenuta esecutiva il **21/01/2025**

Essendo la stessa immediatamente esecutiva.

Essendo decorsi 10 giorni dalla pubblicazione all'albo pretorio ai sensi dell'art.12 della legge regionale 3 dicembre 1991 n.44

Lì, 21/01/2025

Il Segretario Comunale
F.to Avv. Cristina Milazzo



COMUNE DI SAVOCA
CITTÀ METROPOLITANA DI MESSINA



BANDIERA LILLA

**COPIA DI DELIBERAZIONE
DELLA GIUNTA COMUNALE**

N. 18 Reg. del 21 Gennaio 2025

**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
2025/2026/2027**

L'anno **duemilaventicinque** il giorno **ventuno** del mese di **Gennaio** alle ore **15,16** e segg., si è tenuta la seduta di Giunta Comunale con modalità mista ai sensi dell'art.73 del D.L. n.18 del 17 Marzo 2020 ed in linea con quanto disposto con la Delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 13/04/2022 con l'intervento dei Signori:

N	NOME E COGNOME	CARICA	APPROVAZIONE ATTO	APPROVAZIONE IMMEDIATA ESECUTIVITÀ
1	STRACUZZI MASSIMO	SINDACO	X	X
2	MIUCCIO MARIA CARMELA ROSALIA	VICE SINDACO	MODALITÀ TELEMATICA	MODALITÀ TELEMATICA
3	GENTILE SIMONA	ASSESSORE	ASSENTE	ASSENTE
4	TRIMARCHI SERGIO	ASSESSORE	MODALITÀ TELEMATICA	MODALITÀ TELEMATICA
5	TRIMARCHI GIUSEPPE NATALINO	ASSESSORE	X	X
		TOTALE PRESENTI	4	4

Presiede il Sindaco Arch. Massimo Stracuzzi.

Assente l'Assessore Avv. Simona Gentile.

Partecipa t il Segretario Comunale Avv. Cristina Milazzo.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull' argomento in oggetto specificato.

LA GIUNTA COMUNALE

- Vista la proposta di deliberazione in oggetto;
- Visto che, ai sensi dell'art. 53 della Legge n° 142/1990, come recepito dalla L.R. n°48/1991 e dalla L.R. n°30/2000, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:
 - Il responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere favorevole;
 - Il responsabile del servizio di ragioneria, per la regolarità contabile, parere favorevole;
- RICONOSCIUTO che la proposta in argomento sia meritevole d'approvazione;
- VISTO l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- VISTO l'art.73 del D.L. n.18 del 17/03/2020;
- VISTA la delibera di Consiglio Comunale n. 13 del 13/04/2022.

Ad unanimità di voti espressi nei modi e nelle forme di legge dai sigg. presenti e votanti

DELIBERA

di approvare la proposta di deliberazione avente ad oggetto: **“PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027”**

Dichiarare il presente atto immediatamente esecutivo, stante l'urgenza di procedere in merito.



COMUNE DI SAVOCA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA
Piazza G. D'Annunzio, n° 1 - 98038 Savoca

www.comune.savoca.me.it

e-mail: info@comune.savoca.me.it

pec: comun.savoca@dgpec.it

Partita IVA: 00432860831

Tel. 0942/761006



BANDIERA LILLA



PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

Su iniziativa del SINDACO

Responsabile del procedimento: Dott. Davide E.D. Occhino

Responsabile del servizio : Dott. Davide E.D. Occhino

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027

VISTI:

- Il d.lgs. n. 267/2000 e il d.lgs. n. 165/2001, che attribuiscono alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.

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

nale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.

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

4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali. (...)

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

- l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

“1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.

2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60. 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute. 4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire

l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni. 5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni." ;

RILEVATO che:

– il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;

- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.

– l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

RICHIAMATI:

– l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:

1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le 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 cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482;

– l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi 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 locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.

2. Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche me-

diante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.

3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*

4. Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.

– l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

CONSIDERATO che:

- Con decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 è stato introdotto l'obbligo di adozione del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO); - Il Piano è il nuovo documento unico di programmazione che ha assorbito molti dei Piani che le amministrazioni pubbliche erano tenute a predisporre annualmente, in particolare quello delle performance, dei fabbisogni del personale, della parità di genere, del lavoro agile e dell'anticorruzione;

- Il Piano integrato di attività e organizzazione è adottato entro il 31 gennaio di ogni anno secondo lo schema del Regolamento, ha durata triennale e viene aggiornato annualmente entro tale data; - In caso di differimento del termine previsto per l'approvazione dei bilanci di previsione, il termine di approvazione del PIAO è differito di trenta giorni successivi a quello di approvazione dei bilanci;

- Il 7 settembre 2021 è stato pubblicato nella Gazzetta Ufficiale il "Regolamento recante definizione del contenuto del Piano integrato di attività e organizzazione", emanato con decreto n. 132 del 30 giugno 2022 del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, con il quale è stato approvato il "Piano-tipo", con la relativa Guida alla redazione da parte delle amministrazioni pubbliche del "Piano integrato di attività e organizzazione", di cui all'articolo 6 del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni,

dalla legge 6 agosto 2021, n. 113 e che prevede anche le modalità semplificate per l'adozione del PIAO da parte delle amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- Il Regolamento prevede che il Piano contenga la scheda anagrafica dell'amministrazione e sia suddiviso nelle seguenti sezioni: Sezione Valore pubblico, Performance e Anticorruzione; Sezione Organizzazione e Capitale umano e Sezione Monitoraggio; - con D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n.113/2021 sono stati individuati i documenti di programmazione assorbiti dal PIAO, tra i quali il piano triennale dei fabbisogni di personale;

PRESO ATTO che

- La Giunta Comunale ha approvato il PIAO 2024-2026 con Deliberazione nr. 162 del 13.08.2024, nel rispetto delle modalità semplificate stabilite per le amministrazioni con meno di cinquanta dipendenti;

- Il PIAO 2025-2027 sarà approvato, nel rispetto dei termini previsti dalla normativa, coordinando i contenuti con quelli del DUP 2025-2027;

- Il piano triennale dei fabbisogni di personale a decorrere dall'anno 2023 è parte integrante del PIAO, Sezione Organizzazione e Capitale umano;

CONSIDERATO che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

RITENUTO necessario, pertanto, procedere all'approvazione del piano triennale dei fabbisogni di personale 2025-2027, in coerenza con il DUP 2025-2027, dando atto che tale programmazione confluirà nell'apposita sezione del PIAO 2025-2027, da approvarsi entro i termini previsti dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113;

APPURATO CHE che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

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

VISTO il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

RILEVATO che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;
VISTA la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

VISTO prospetto calcolo capacità assunzionali, allegato al presente provvedimento, con la quale è stato rideterminato, a seguito approvazione del rendiconto 2023, il valore soglia per nuove assunzioni a tempo indeterminato per il triennio 2024 - 2026, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;

PRESO ATTO che tale valore è inferiore al valore soglia della virtuosità per la fascia dei comuni da 1.000 a 1999 ;

RILEVATO che per l'anno 2025 il tetto massimo della spesa di incremento della spesa del personale è pari a € 80.970,61;

CONSIDERATO che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è uguale o inferiore al valore soglia di virtuosità possono assumere personale a tempo indeterminato utilizzando il plafond calcolato con il nuovo valore soglia;

VISTO l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "28. *A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione*

lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo;

VISTO inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubbli-

ca amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente”;

RICHIAMATO inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

PRESO ATTO che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: “Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello “scavalco condiviso” disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore”;

CONSIDERATO ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n. 165/2001;

VERIFICATO inoltre il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale;

CONSIDERATO altresì che questo Ente:

- non ha mai dichiarato il dissesto finanziario e che dall'ultimo conto consuntivo approvato non emergono condizioni di squilibrio finanziario;

- la gestione finanziaria anno 2023 non presenta un disavanzo, di gestione o di amministrazione, per squilibrio della gestione di competenza, di cassa ovvero della gestione residui;

- ha rispettato l'obiettivo del pareggio di bilancio per l'anno 2024;

- ha rispettato la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557, della Legge n. 296/2006, con riferimento al valore medio del triennio 2011/2012/2013 come disposto dall'art. 1, comma 557-quater della Legge n. 296/2006, introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 902/2014;

- rispetta il rapporto medio dipendenti popolazione al 31/12/2023 come da decreto del Ministero dell'Interno del 18/11/2020 "Individuazione dei rapporti medi dipendenti popolazione validi per gli Enti in condizioni di dissesto per il triennio 2020/2022";

con deliberazione n. 118 del 20.06.2024 la Giunta Comunale ha approvato il vigente sistema permanente di valutazione delle prestazioni e dei risultati dei dipendenti, come previsto dal D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;

- con deliberazione n. 68 del 20.12.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, il Consiglio Comunale ha approvato la nota di aggiornamento al DUP 2025-2027;

- con deliberazione n. 69 del 20.12.2024, dichiarata immediatamente eseguibile, il Consiglio comunale ha approvato il bilancio di previsione 2025-2027;

- con deliberazione n. 162 del 13.08.2024 la Giunta Comunale ha approvato il Piano Integrato di Attività e di Organizzazione 2024-2026 che come previsto dal D.P.R. nr. 81/2022, ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito, con modificazioni, dalla L. n. 113/2021 assorbe:

- Piano della Performance anni 2024-2026, il piano triennale delle azioni positive, il piano triennale per la prevenzione della corruzione e la trasparenza;

- ha provveduto alla trasmissione del Bilancio di Previsione 2025-2027 e del rendiconto di gestione 2023 nel sistema BDAP;

VISTA la delibera di G.M. n.6 del 7.1.2025 di approvazione di nuovi organigramma e funzionigramma;

ATTESO in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001, con la programmazione triennale del fabbisogno non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale (delibera di G.M. n.175 del 21.08.2024);

PRESO ATTO dunque che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*;

RIBADITO che l'incremento di spesa potenziale massima derivante dall'applicazione delle vigenti disposizioni in materia di assunzioni è quella derivante dall'applicazione dei parametri di cui al D.M. 17.03.2020, è

INCREMENTO SPESA POTENZIALE MASSSIMA	€ 80.970,61
---	--------------------

DATO ATTO che, a seguito della programmazione triennale del fabbisogno di personale, il piano occupazionale 2025-2027 prevede:

Anno 2025, - - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Anno 2026, - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.

Anno 2027, - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto;

DATO ATTO che l'ente può modificare, in qualsiasi momento, la programmazione triennale del fabbisogno di personale approvata, qualora dovessero verificarsi nuove e diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali sia in riferimento ad eventuali intervenute modifiche normative;

VISTO il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

VISTO il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

VISTI i vigenti CC.CC.NN.LL. per il comparto Funzioni Locali;

VISTO il D.P.C.M. 8 maggio 2018;

VISTO il D.M. 17 marzo 2020;

VISTO lo Statuto Comunale vigente;

RICHIAMATO il vigente Regolamento comunale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

DATO ATTO che con nota Prot. _____ in data _____ è stata resa l'informazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16.1

VISTO il parere, con cui l'organo di revisione economico-finanziaria ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

VISTI i pareri favorevoli in ordine alla regolarità tecnica e contabile, resi ai sensi dell'art. 49 – comma 1 - del D.Lgs. 18.08.2000 n. 267;

PROPONE

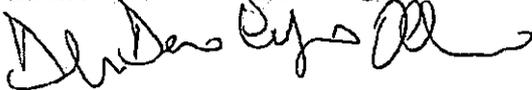
1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2025-2027, allegato al presente provvedimento quale parte integrante e sostanziale;
2. **DI DARE ATTO** che il piano occupazionale per il triennio 2025-2027, adottato nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al D.P.C.M. 8 maggio 2018, prevede:
 - Anno 2025, - - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.
 - Anno 2026, - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto.
 - Anno 2027, - nessuna assunzione, fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto;
3. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, come evidenziato nel prospetto delle capacità assunzionali, allegata al presente provvedimento;
4. **DI DARE ATTO** che la Programmazione approvata con il presente atto potrà essere modificata in qualsiasi momento qualora si verificano esigenze organizzative tali da determinare mutazioni del quadro di riferimento in relazione al periodo considerato;
5. **DI DARE ATTO** che come specificato in parte motiva nelle previsioni di spesa sono già incluse le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'art.1 – comma 557 della L.311/2004 attualmente in essere del Responsabile area economico finanziaria (12 ore) e del responsabile area tecnica con incarico a contratto – ex art.110 del d.lgs 267/2000. TUEL (34 ore) o quelle da prevedere (Istruttore di vigilanza e Tecnico Comunale).
6. **DI AUTORIZZARE** per il triennio 2025-2027 eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato o mediante altre forme flessibili a seguito di necessità organizzative, su richiesta

dell'Ente, verificata la disponibilità di bilancio e nel rispetto delle limitazioni previste dalla normativa vigente;

7. **DI PREVEDERE** la continuazione delle procedure per le progressioni orizzontali 2025.
8. **DI CONFERMARE** che non emergono situazioni di personale in esubero, ai sensi dell'art. 33, comma 1, del D. Lgs n. 165/2001, e che in conseguenza di ciò, l'Ente non deve avviare procedure per la dichiarazione di esubero di dipendenti (delibera di G.M. n.175 del 21.08.2024).
9. **DI DARE ATTO** che è stata resa l'informazione ai soggetti sindacali, ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.Lgs n. 165/2001 e dell'art. 4, comma 5 del CCNL 16.11.2022.
10. **DI DISPORRE** che il presente provvedimento venga pubblicato nella specifica sezione del sito comunale - "Amministrazione trasparente", ai sensi del D.Lgs. 33/2013.
11. **DI DARE ATTO:**
 - che il piano triennale dei fabbisogni di personale è assorbito dal Piano integrato di Attività e Organizzazione, secondo quanto previsto dal D.P.R. nr. 81/2022, emanato ai sensi dall'articolo 6, comma 1, del D.L. n. 80/2021, convertito con modificazioni, dalla L. n.113/2021; - che la presente programmazione triennale dei fabbisogni di personale confluirà, pertanto, nell'apposita sezione del Piano integrato di Attività e Organizzazione 2025-2027, da approvarsi entro i termini previsti dal decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, in coerenza con i contenuti del DUP 2025- 2027.
12. **DI DEMANDARE** al Responsabile dell'Area economico finanziaria, cui afferisce l'Ufficio Personale, tutti gli adempimenti connessi all'esecuzione delle previsioni inserite nel presente provvedimento, nel rispetto dei vincoli finanziari vigenti.
13. **DI DARE ATTO** che la presente deliberazione, contestualmente all'affissione all'albo pretorio on-line, verrà trasmessa in elenco ai capigruppo consiliari.
14. **DI DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente eseguibile, stante l'urgenza di adottare gli atti consequenziali.

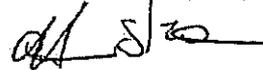
Il Responsabile del procedimento

Dott. Davide Domenico Eugenio Occhino



Il Sindaco

Arch. Massimo Stracuzzi



Calcolo delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni.

Ai sensi dell'art. 33 del DL 34/2019 e del Decreto 17 marzo 2020

Abitanti	1728
Anno Corrente 2025	
Entrate correnti	
Ultimo Rendiconto	2.266.192,48 €
Penultimo rendiconto	2.150.012,99 €
Terzultimo rendiconto	2.054.650,53 €
Spesa del personale	
Ultimo rendiconto	473.690,43 €
Anno 2018	583.669,03 €
Margini assunzionali	
	0,00 €

Prima soglia	Seconda soglia
28,60%	32,60%

FCDE	217.577,72
Media - FCDE	1.939.374,28 €
Rapporto Spesa/Entrate	
	24,42%

Collocazione ente
Prima fascia

FCDE

Incremento massimo ipotico spesa	
%	€
33,00%	192.610,78 €

Incremento spesa - I FASCIA	
%	€
17,09%	80.970,61 €

Utilizzo massimo margini assunzionali
0,00 €

Incremento spesa
80.970,61 €

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;

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.

Fasce demografiche	Prima soglia	Seconda soglia	Incremento spesa personale massimo annuo				
			2020	2021	2022	2023	2024
Comuni con meno di 1.000 abitanti;	29,50%	33,50%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti;	28,60%	32,60%	23,00%	29,00%	33,00%	34,00%	35,00%
Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti;	27,60%	31,60%	20,00%	25,00%	28,00%	29,00%	30,00%
Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti;	27,20%	31,20%	19,00%	24,00%	26,00%	27,00%	28,00%
Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti;	26,90%	30,90%	17,00%	21,00%	24,00%	25,00%	26,00%
Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti;	27,00%	31,00%	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%
Comuni da 60.000 a 149.999 abitanti;	27,60%	31,60%	7,00%	12,00%	14,00%	15,00%	16,00%
Comuni da 150.000 a 1.499.999 abitanti;	28,80%	32,80%	3,00%	6,00%	8,00%	9,00%	10,00%
Comuni con 1.500.000 di abitanti e oltre.	25,30%	29,30%	1,50%	3,00%	4,00%	4,50%	5,00%

Resti assunzionali
 Per il periodo 2020-2024, i comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali massimi annuali, fermo restando il non superamento del limite dato dalla prima soglia in relazione al rapporto tra le spese del personale e le entrate, i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione.

Comuni sotto i 5.000 abitanti facenti parte di un'unione
 Per il periodo 2020-2024, i comuni con meno di cinquemila abitanti, che si collocano al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, comma 1, di ciascuna fascia demografica, che fanno parte dell'«Unione di comuni» prevista dall'art. 32 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, e per i quali la maggior spesa per personale consentita dal presente articolo risulta non sufficiente all'assunzione di una unità di personale a tempo indeterminato, possono, nel periodo 2020-2024, incrementare la propria spesa per il personale a tempo indeterminato nella misura massima di 38.000 euro non cumulabile, fermi restando i piani triennali dei fabbisogni di personale e il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione. La maggiore facoltà assunzionale ai sensi del presente comma è destinata all'assunzione a tempo indeterminato di una unità di personale purché collocata in comando obbligatorio presso la corrispondente Unione con oneri a carico della medesima, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale previsto per le Unioni di comuni.

Comuni che si collocano nella seconda fascia
 I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta compreso fra il valore della prima soglia e quello della seconda soglia, per fascia demografica, non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

Comuni che si collocano nella terza fascia
 I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore al valore della seconda soglia per fascia demografica 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 in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti risulta superiore alla seconda soglia per fascia demografica applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia.



**Il Responsabile dell'Area Finanziaria
 Dott. Davide D. E. Occhino**

[Handwritten signature of Davide D. E. Occhino]

PARERI
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE GIUNTACOMUNALE

OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2025/2026/2027

COPERTURA ECONOMICO - FINANZIARIA

Ai sensi dell'art.13 della L.R. n. 44/1991, si attesta la copertura finanziaria della complessiva spesa di

€ Codice _____,

come da prospetto che segue:

Somme stanziare (+) €. _____
Variazioni in aumento (+) €. _____
Variazioni in diminuzione (-) €. _____
Somme già impegnate (-) €. _____
Somme disponibili (-) €. _____

Savoca, li 13/01/2025



Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria
Dott. Davide Domenico Eugenio Occhino

PARERE DI REGOLARITÀ CONTABILE

Ai sensi dell'art. 53 della L. 08/06/1990 n.142, recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991, n. 48, così come modificato dall'art.12 L.R. n.30/2000, sotto il profilo della regolarità contabile si esprime parere favorevole

Savoca, li 13/01/2025



Il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria
Dott. Davide Domenico Eugenio Occhino

PARERE DI REGOLARITÀ TECNICA

Ai sensi dell'art. 53 della L. 08/06/1990 n. 142, recepito dall'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n. 48, così come modificato dall'art.12 L.R. n.30/2000, sotto il profilo della regolarità tecnica si esprime parere

favorevole

Savoca, li 13/01/2025



Il Responsabile dell'Area Economico – Finanziaria
Dott. Davide Domenico Eugenio Occhino

Dettaglio Email

Mittente: maurizio.zingales@legalmail.it

Destinatari: comunesavoca@dgpec.it;

Data: 20-01-2025 **Ora:** 09:08

Numero Protocollo: 426 **Data Protocollo:** 20-01-2025

Oggetto: POSTA CERTIFICATA: Parere sul piano triennale dei fabbisogni di personale
2025/20026/2027

Testo:

Con la presente, Vi invio quanto in oggetto.

Cordiali saluti.

Maurizio Zingales

COMUNE DI SAVOCA

Provincia di Messina

L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale n. 1 del 20/01/2025

OGGETTO: Parere sul piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2026/2027

L'anno 2025 il giorno 20 gennaio, il sottoscritto Dott. Maurizio Zingales, Revisore Unico del Comune di Savoca (ME), nominato con delibera del Consiglio Comunale n. 48 del 28 luglio 2023

RICHIAMATI

- l'articolo 39 della legge 449/1997 che introduce lo strumento di programmazione triennale del fabbisogno del personale finalizzato ad assicurare migliore funzionalità dei servizi e l'ottimizzazione delle risorse, nei limiti delle disponibilità finanziarie e di bilancio;
- l'articolo 91 del D.lgs. 267/2000 il quale stabilisce che: "gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi 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 locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'articolo 19, comma 8, della legge 448/2001, il quale dispone che "a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate";
- l'articolo 33 del D.lgs. 165/2001, il quale prevede l'obbligo di procedere annualmente alla verifica delle eccedenze di personale, condizione necessaria per poter effettuare nuove assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere;
- il Decreto 08/05/2018 della Presidenza del Consiglio dei ministri, con il quale sono state definite le "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche";
- l'art.9, comma 28, del DL 78/2010, convertito dalla legge 122/2010, e s.m.i., in materia di lavoro flessibile, il quale impone di non superare il 100% della spesa totale sostenuta nel 2009 per lavoro flessibile, per gli enti virtuosi in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale;

Ritenuto che,

- Per l'anno 2025, 2026 e 2027 non è prevista nessuna assunzione "fatte salve le assunzioni per copertura di posti rimasti vacanti in modo imprevisto;

- Tale eventuale copertura, deve essere oggetto, se si ritiene di porla in essere, di modifica del piano del fabbisogno del personale con apposita nuova deliberazione;
- L'autorizzazione per il triennio 2025/2027 di eventuali assunzioni con contratto a tempo determinato o mediante altre forme flessibili a seguito di necessità organizzative, deve essere oggetto di modifica del piano del fabbisogno del personale tramite apposita nuova deliberazione;

VISTI

- la proposta di deliberazione della Giunta Municipale, con oggetto " Piano triennale dei fabbisogni di personale 2025/2026/2027", ricevuta tramite PEC giorno 14 gennaio 2025;
- i pareri favorevoli sulla regolarità tecnica e contabile espressi dal Responsabile di servizio, ai sensi del combinato disposto degli artt. 49 e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000 espressi in data 13/01/2025.

ESPRIME

parere favorevole alla proposta di delibera in oggetto.

Si raccomanda di seguire nel corso dell'esercizio le prescrizioni indicate nel parere, e altresì che, nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, venga effettuata una costante opera di monitoraggio del rispetto dei limiti stabiliti in materia di spese del personale, con l'eventuale adozione di correttivi indotti da modifiche alla normativa in materia e dai vincoli di bilancio.

Il revisore Unico rileva inoltre che tutte le previsioni esposte nella suddetta proposta di deliberazione sono condizionate al rispetto di quanto prescritto dalla Corte dei Conti sezione di controllo per la Sicilia con la deliberazione n. 6/2023/PRSP.

Sant'Agata di Militello, 20 gennaio 2025

Il Revisore Unico
Maurizio Zingales



Documento firmato da:
ZINGALES MAURIZIO
20.01.2025 08:06:20 UTC