



OGGETTO: Approvazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale (PTFP) 2025-2027 e della dotazione organica 2025 – sezione del PIAO 2025-2027.

Richiamata la Determinazione della Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 516 del 06 maggio 2025 , alla luce della quale:

- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 7 del 24/03/2025, esecutiva, è stato approvato il Documento Unico di Programmazione 2025-2027;
- con Deliberazione di Consiglio Comunale n. 8 del 24/03/2025, esecutiva, è stato approvato il Bilancio di Previsione finanziario 2025-2027;

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34, dispone:

“2. 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 predetto valore soglia. 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 di cui al primo periodo 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 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, avente ad oggetto “*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*” e, in particolare, l'art. 1, comma 1, in base al quale: “*Il presente decreto è finalizzato, in attuazione delle disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, ad individuare i valori soglia, differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi 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 stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia*”;

Richiamati, in particolare:

- l'art. 4 del Decreto Ministeriale citato, che individua i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti (Tabella 1 del DM) e stabilisce, al comma 2, che: “*A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, 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 di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica*”;
- l'art. 6, comma 1, del medesimo D.M., in base al quale: “*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 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 per cento*”;
- i successivi commi 2 e 3 dell'art. 6 sopra richiamato, in base ai quali: “*2. 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 del presente comma, applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. 3. I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta compreso fra i valori soglia per fascia demografica individuati dalla Tabella 1 del comma 1 dell'art. 4 e dalla Tabella 3 del presente articolo non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato*”;

Vista la Circolare 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 l'art. 57, c. 3-septies, D.L. 14 agosto 2020, n. 104, che dispone: *“A decorrere dall'anno 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, finanziate 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'articolo 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”*;

Dato atto che, ai sensi dell'art. 3 del D.M. 17 marzo 2020, il **Comune di Petralia Sottana** appartiene alla fascia demografica “c” (popolazione al 31.12.2022: n. 2501 abitanti);

Rilevato che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al **27,60%** (A);
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al **31,60%** (B);

Verificato che, sulla base dei dati ricavati dai Rendiconti 2022-2023 e dal Bilancio di Previsione finanziario annualità 2025, il valore della soglia percentuale applicabile al Comune di Petralia Sottana è pari al **29,92%**, come verificabile dal prospetto allegato alla Determinazione della Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria n. 516 del 06 maggio 2025;

Preso atto che tale valore è compreso tra il valore della soglia di virtuosità (A) e il valore di rientro della maggiore spesa (B);

Considerato che, ai sensi del D.M. 17 marzo 2020, gli enti il cui valore soglia è compreso tra il valore della soglia di virtuosità e il valore di rientro della maggiore spesa possono assumere personale a tempo indeterminato **nei limiti del *turn over* disponibile**, pur non potendo **superare** il rapporto tra **spese di personale** ed **entrate correnti** calcolato nell'ultimo rendiconto approvato;

Rilevato che tale interpretazione è stata confermata dalla Corte dei Conti, Sez. regionale di controllo per l'Emilia-Romagna, con Del. n. 55/2020: *“il Comune (...) - che presenta un rapporto tra media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti e spesa per il personale compreso fra le due soglie di cui al d.m. del 17.03.2020 - potrà coprire anche il *turn over* al 100% a condizione che lo stesso Comune non incrementi il rapporto fra entrate correnti e impegni di competenza per la spesa complessiva di personale rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.”*

Per quanto sopra:

- Considerato che occorre procedere alla redazione del Piano Triennale Fabbisogni di Personale 2025/2027;
- Preso atto che il 04 giugno 2024 è cessata dal servizio n. 1 unità a tempo pieno dell'Area dei Funzionari e delle Elevate Qualificazioni e che, a seguito della suddetta cessazione, la capacità

assunzionale dell'Ente nel 2025 ammonta a € 35.459,47;

- Dato atto che, per le capacità assunzionali dell'Ente entro il 2025, si potranno, inoltre, effettuare delle progressioni verticali speciali in deroga alla soglia massima prevista dalla legge, finanziate nel limite dello 0,55% del monte salari 2018, che per il Comune di Petralia Sottana ammonta a € 2.855,54; la deroga è prevista all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30/12/2021 (Legge di Bilancio 2022);
- Visto il Parere dell'ARAN CFL 254 dove viene chiarito che lo 0,55% del monte salari 2018, richiamato dall'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 31/12/2021 e all'art. 13 del CCNL Funzioni Locali 2019-2021, ai fini dell'espletamento delle progressioni tra le Aree cc.dd. "in deroga", è calcolato sul monte salari dell'anno 2018; con l'espressione "monte salari" ci si riferisce al complesso delle retribuzioni "lordo dipendente" e, quindi, al **netto degli oneri riflessi** a carico dell'Amministrazione; l'applicazione dello 0,55% al "monte salari" determina, come risultato, una quantità di risorse "al netto degli oneri riflessi" a cui l'Amministrazione deve aggiungere gli oneri riflessi a suo carico;

Preso atto:

- che, alla luce della recente pronuncia della Corte dei Conti, Sezione regionale di controllo per il Piemonte, Deliberazione n. 184/2024/SRCPIE, è **possibile effettuare progressioni tra aree in deroga** ai sensi dell'articolo 13 del CCNL Funzioni Locali 2019/2021, entro il limite dello 0,55% del monte salari 2018 poiché *"tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, **indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni**, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto"*;
- che è possibile, ad ogni buon fine, effettuare integrazioni orarie a tempo determinato al personale, nel limite della sostenibilità finanziaria atteso che ai sensi dell'articolo 1-quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, così come modificato dall'art. 3-ter del D.L. 80/2021: *"Gli enti di cui ai precedenti periodi 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".*

Dato atto che questo Ente è in regola con le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla Legge n. 68/1999;

ASSUNZIONI ANNO 2025:

- **n. 1 Funzionario dell'Area delle Elevate Qualificazioni (ex categoria D) con profilo economico – finanziario da inserire nell'Area Economico – finanziaria, a tempo pieno e indeterminato** Tale figura verrà selezionata con le seguenti modalità: interpello da elenco di idonei o scorrimento di graduatoria di altro ente. In estremo subordine, a mezzo di concorso pubblico bandito e gestito dall'Ente;
- **n. 5 progressioni tra aree in deroga avvalendosi dello 0,55% del monte salari 2018 da operatore (ex categoria A) ad operatore esperto (ex categoria B) da incardinare nelle seguenti aree:**
 - **n. 1 nell'Area Amministrativa e Demografica**, con profilo di addetto al protocollo e alle pubblicazioni e messo comunale ad ore 24;

- **n. 1 nell'Area Socio-Assistenziale** con profilo di operatore addetto alle pratiche dei servizi sociali ad ore 24 ;
- **n. 3 nell'Area Tecnico-Manutentiva e Attività produttive** di cui n. 1 operatore esperto addetto alle pratiche dell'Ufficio Tecnico Comunale e n. 2 operai (di cui n. 1 giardiniere e n. 1 tecnico manutentore) ad ore 24;
- **proroga al 30 giugno 2026 di n. 1 unità Funzionario EQ** (ex categoria D1) “gestione del progetto esperto informatico” per l’attuazione del progetto di cui al Decreto n. 0000098 del 9 maggio 2022 MISSIONE 5 inclusione e coesione – COMPONENTE 2 infrastrutture sociali, famiglie, comunità e terzo settore, SOTTOCOMPONENTE servizi sociali, disabilità e marginalità sociale INTERVENTO 1.1.3. “Rafforzamento dei servizi sociali domiciliari per dimissioni protette” a fronte della procedura infruttuosamente esperita il 7 dicembre 2023. Tale proroga risulta essere totalmente etero-finanziata;
- **n. 1 Funzionario Amministrativo; 1 Funzionario Contabile – Economico-finanziario/Funzionario esperto di rendicontazione; n. 1 Funzionario Psicologo; n. 1 Funzionario Educatore Professionale Socio-Pedagogico:** assunzioni finanziate giusto Avviso Pubblico finalizzato all’acquisizione delle manifestazioni di interesse per le azioni di incremento della capacità degli ATS - Triennio 2025-2027 - approvato con Decreto del Capo Dipartimento n. 268 del 07 agosto 2024. Tali assunzioni risultano totalmente etero-finanziate;
- **n. 1 Funzionario** assunto giusto Avviso di manifestazione d’interesse del 21 novembre 2023, pubblicato sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021-2027 il DPCM del 23/07/2024 (DPCM del 23 luglio 2024). Tale assunzione risulta totalmente etero-finanziata;
- **n. 1 Istruttore** da inserire nell’Area di Vigilanza a 12 ore settimanali a tempo parziale e determinato sotto la forma dello scavalco di eccedenza.

Le seguenti integrazioni orarie a tempo indeterminato:

n. 2 istruttori da ore 18 ad ore 24 (profili professionali da definire in seguito con successiva Deliberazione di Giunta Comunale);

ASSUNZIONI ANNI 2026/2027.

In caso di dimissioni, quiescenza, aspettativa o mobilità del personale, si procederà al *turn over* nel rispetto della normativa vigente.

INTEGRAZIONI ORARIE

Laddove possibile, nel rispetto del limite massimo di spesa per il personale e, compatibilmente alla sostenibilità finanziaria, saranno effettuate delle integrazioni orarie al personale in servizio.