



COMUNE DI ROCCAFIORITA

Città Metropolitana di Messina

DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N.32 del reg.	OGGETTO: Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024. Rideterminazione dotazione organica.
DATA 11.03.2022	

L'anno **duemilaventidue** il giorno undici del mese di Marzo alle ore 11,30 si è tenuta la seduta di giunta comunale con modalità di presenza e telematica ai sensi dell'art. 73 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020.

Partecipano telematicamente il vice Sindaco Manuli Carmelo S.

Ha partecipato telematicamente il Segretario Comunale Dott. Mario PUGLISI.

Il Segretario comunale attesta la presenza dei componenti degli organi mediante appello nominale
All'appello risultano:

- 1) **Geom. Orlando Carmelo Concetto**
- 2) **Sig. Manuli Carmelo Santino**
- 3) **Sig. Orlando Biagio**
- 4) **Dott.ssa Manuli Emilia**
- 5) **Sig. Orlando Tino**

Presenti	Assenti
X	
X	
X	
	X
	X
3	2

Tot.

Il Sindaco dichiara valida la seduta con una verifica del collegamento simultaneo con il vice Sindaco Manuli Carmelo S.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- ✓ **Vista** la proposta sopra citata,
- ✓ **Visti** i pareri acquisiti ai sensi dell'art.53 n. 142/90, recepito dalla L.R. n.48/91;
- ✓ **Ritenuto** di approvare e fare propria la proposta di delibera di cui sopra;
- ✓ **Visto** il vigente O.A.EE.LL, così come modificato dalle LL.RR. n. 48/91 e n. 44/91;
- ✓ **Ad unanimità** di voti espressi per Legge;
- ✓ **Visto** l'art. 73 del D.L. n. 18 del 17 marzo 2020;
- ✓ **Vista** la determina sindacale n. 2 del 27/03/2020;
- ✓

DELIBERA

- 1) **Di Approvare** e fare propria la su indicata proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di Legge nel presente dispositivo, sia per la parte relativa ai presupposti di fatto e di diritto che per la motivazione.

LA GIUNTA MUNICIPALE

- 1) **Inoltre**, ritenuto urgente provvedere in merito per le motivazioni in premessa del presente atto, con separata votazione unanime favorevole, espressa per alzata di mano;

DELIBERA

- 2) **Di Dichiarare** la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2 della L. R. 3 dicembre 1991, n. 44.



COMUNE DI ROCCAFIORITA

Città Metropolitana di Messina

-----*****-----

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA MUNICIPALE

**OGGETTO: Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024.
Rideterminazione dotazione organica.**

Premesso:

- Che il vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli Enti Locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D Lgs. n. 267/2000 e dal D. Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta Comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;
- Che l'art. 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, dispone che: *“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”*;
- Che l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000 precisa che: *“I 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 di personale (...)”*;
- Che l'art. 33 del D. Lgs. 30/3/2001, n. 165 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;
- Che l'art. 35, comma 4, del D. Lgs. n. 165/2001, così come modificato con D. Lgs. n. 75/2017, dispone che *“Le determinazioni all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione o ente sulla base del piano triennale dei fabbisogni approvato ai sensi dell'articolo 6, comma 4”*;

Visti:

- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dal D. Lgs. n. 75/2017, e in particolare:
 - Il comma 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”*;
 - Il comma 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 personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente”*;
 - Il comma 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”*;
 - Il comma 6. *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;
- Le circolari del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione n. 3 del 23/11/2017 e n. 1 del 09/01/2018, nonché il successivo decreto dello stesso Ministro del 08/05/2018, recante Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Considerato che le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, approvate con Decreto del Ministro per la semplificazione

e la pubblica amministrazione 8 maggio 2018 e pubblicate sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018, introducono un nuovo concetto di dotazione organica intesa come “spesa potenziale massima”, 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;

Visti:

- Il comma 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni con popolazione sotto i mille abitanti;
- l'art. 33 del decreto-legge 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 2 del predetto art. 33 del decreto-legge n. 34 del 2019, come modificato dal comma 853, 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 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'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»;

Dato atto che a seguito della pubblicazione sulla Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile del decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica *“Misure per la definizione delle capacità assunzionale di personale a tempo indeterminato dei comuni”* si è avviata una radicale modifica delle scelte legislative sulle capacità assunzionale a tempo indeterminato dei Comuni, con il superamento del turnover e l'introduzione del legame tra la possibilità di effettuare assunzioni di personale ed il rispetto di uno specifico tetto nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti;

Considerato che il limite al trattamento economico accessorio di cui all'art. 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75 è adeguato, in aumento e in diminuzione ai sensi dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, per garantire il valore medio pro capite riferito all'anno 2018, ed in particolare è fatto salvo il limite iniziale qualora il personale in servizio sia inferiore al numero rilevato al 31 dicembre 2018;

Considerato, che ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 1, del D. Lgs. n. 75 del 2017 recante disposizioni in materia di *“Superamento del precariato nelle pubbliche amministrazioni”* e della Legge Regione Sicilia 29 dicembre 2016, n. 27 e ss.mm.ii. che ha dettato disposizioni in materia di stabilizzazione del personale precario, questo ente ha concluso nell'anno 2019 le procedure di stabilizzazione con l'assunzione in ruolo di n. 2 unità part-time 24 ore di categoria A;

Richiamato l'art. 33 D. Lgs. n. 165/2001, come sostituito dal comma 1 dell'art. 6 della L. n. 183/2011, che introduce 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;

Accertato che allo stato attuale, come già rilevato in sede di approvazione della deliberazione di G.M. n.22 del 23/02/2022, immediatamente esecutiva, non risultano situazioni di soprannumero o eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria dell'Ente;

Preso atto 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 PTFP, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione di budget assunzionale;

Dato atto che, in base al rapporto tra la spesa del personale e le entrate correnti, come risultante dall'allegato A alla presente proposta, il Comune di Roccaflorita si colloca in terza fascia, avendo un valore soglia pari al 51,75% con la conseguenza che l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto (incrementando le entrate o riducendo la spesa del personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia;

Precisato che i Comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale e che come evidenziato dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia, del. n. 131/2020 *“gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019 n. 58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020, c.d. non virtuosi, non sono per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere”*.

Rilevato che, in tal senso, rispetto al rapporto spese personale/entrate correnti del 51,75% (calcolato sugli ultimi 3 rendiconti approvati, di cui l'ultimo rendiconto 2020), occorre tenere conto delle cessazioni avvenute nell'anno 2021 e di quelle programmate dal 2022 fino al 2025 (anno di riferimento per il rientro nel parametro di legge);

Dato atto

- che nel corso dell'anno 2021 sono stati collocati in quiescenza n. 2 cat. C5 a tempo pieno ed indeterminato e n. 1 cat. D1 a tempo pieno ed indeterminato;

- che sono altresì previste le seguenti cessazioni: anno 2022 n. 1 cat. C6; anno 2024/2025 n. 1 cat. D3 e n. 1 cat. D6, tutte a tempo pieno ed indeterminato;

Preso atto che l'organico dell'Ente è quindi fortemente sottodimensionato con la presenza, a partire dal mese di giugno 2022, di sole n. 2 unità a tempo pieno ed indeterminato e n. 2 unità parziale (24 ore) ed indeterminato, oltre ad un soggetto incaricato ex. Art. 110 TUEL (cat. D1), attualmente Responsabile dell'Area amministrativa-finanziaria;

Considerato, quindi, che in assenza di adeguata programmazione delle necessarie assunzioni, sarà impossibile garantire l'assolvimento dei servizi essenziali dell'Ente;

Rilevato, in particolare, che occorre prevedere nell'anno 2022 l'assunzione di n. 1 cat. C1 con qualifica di istruttore tecnico al fine di garantire l'erogazione dei servizi di competenza dell'Area tecnica ed attingere alle opportunità di finanziamento offerte dal PNRR e nell'anno 2023 l'assunzione di n.1 cat. D1 con qualifica di istruttore direttivo contabile per coprire in maniera stabile il posto vacante di Responsabile dell'Area amministrativa-finanziaria, attualmente coperto mediante contratto a tempo determinato ex art. 110 TUEL;

Evidenziato che l'assunzione di tale unità consente comunque di rispettare la tendenziale riduzione del rapporto tra entrate e spese del personale, alla luce delle cessazioni già avvenute e di quelle programmate fino al 2025;

Considerato, inoltre:

- che l'Ente attualmente si avvale di n. 3 unità di lavoratori utilizzati in attività socialmente utili, inseriti nel bacino dei lavoratori di cui all'art. 30 L.R. n. 5/2014, che risultano indispensabili per l'espletamento delle funzioni istituzionali;
- che, in tal senso, compatibilmente con la normativa regionale di autorizzazione alla stabilizzazione ad invarianza finanziaria, è necessario prevedere il piano di fuoriuscita dal precariato dei suddetti lavoratori e la loro stabilizzazione nell'organico dell'Ente;

Ravvisata quindi la necessità, per quanto sopra, di rideterminare la dotazione organica dell'Ente;

Richiamato l'art. 6, comma 3, del D. Lgs. n. 165/2001 che prevede, in sede di definizione del piano triennale del fabbisogno del personale, l'indicazione della 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, fermo restando la possibilità di copertura dei posti vacanti nei limiti delle facoltà consentite a legislazione vigente.

Ritenuto pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale di fabbisogni del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione

dell'Ente e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo;

Visti:

- Il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
- Il prospetto allegato al presente atto sub "B" Nuova dotazione organica dell'ente - Anno 2022;
- Il prospetto allegato al presente atto sub "C", Piano Triennale del fabbisogno 2022/2024;

Rilevato, altresì:

- Che il Comune di ROCCAFIORITA non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D. Lgs n. 267/2000;
- Che il medesimo comune ha regolarmente attestato la piattaforma per la certificazione dei crediti dei privati ai sensi del D.L. n. 66/2014;
- Che la spesa di personale risultante dal Conto del Bilancio 2019, pari ad €. 291.685,00 calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 562, della legge n. 296/2006 è inferiore alla spesa dell'anno 2008, pari ad €. 536.026,00 (spesa potenziale massima);
- Che sono, pertanto, rispettate le norme sul contenimento della spesa del personale;
- Che è stato rispettato il Pareggio di Bilancio nell'anno precedente, come risultante dalla trasmissione telematica alla RGS entro il 31 marzo;

Precisato:

- Che la rilevazione dei fabbisogni ha una valenza di carattere programmatico pluriennale, sicché l'Amministrazione si riserva di procedere ad un aggiornamento del programma tenendo conto delle necessità oggettive e possibilità assunzionale ulteriori verificatesi in seguito a cessazioni di personale al momento non prevedibili;
- Che il programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione ad eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a mutate esigenze organizzative dell'Ente;

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 successive modificazioni;

Visti:

- Il parere sulla presente proposta, reso dall'Organo di revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) nonché ai sensi del comma 10-bis dell'art. 3 del DL. 24-6-2014 n. 90, convertito in legge n. 114/2014;
- Il Testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, approvato con D. Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- Il D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- Il D. Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150 e ss.mm.ii.
- Il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- Il D. Lgs. 75/2017;
- Il D.L. n. 34/2019;
- Il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica
- Io Statuto comunale;
- Il vigente Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;
- l'O.R.EE.LL vigente nella Regione Sicilia;

PROPONE

Per le motivazioni espresse in premessa, che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale:

- 1) **Di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per gli anni 2022/2024**, come da allegato alla presente delibera composto dai seguenti prospetti:
 - Il prospetto allegato al presente atto sub "A", nel quale è indicato il valore finanziario della capacità assunzionale di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge o da altra fonte;
 - Il prospetto allegato al presente atto sub "B", Nuova dotazione organica dell'ente anno 2022;
 - Il prospetto allegato al presente atto sub "C" Piano Triennale del fabbisogno 2022/2024;
- 2) Di accertare che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale come risulta dall'apposita Tabella riportata nel piano triennale allegato sub "A", da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 562 della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista annualmente risulta essere inferiore al corrispondente ammontare dell'anno 2008;
- 3) Di dare atto che, ai sensi dell'art. 6, comma 3, del Decreto 17 marzo 2020, il Comune di Roccafronza si colloca in terza fascia, avendo un valore soglia pari al 51,75 con la conseguenza che l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto

(incrementando le entrate o riducendo la spesa del personale) fino al conseguimento tendenziale nell'anno 2025 del valore soglia;

- 4) Di dare atto che le assunzioni previste nel presente piano, alla luce delle numerose cessazioni già intervenute nel 2021 e delle ulteriori cessazioni programmate fino al 2025, sono indispensabili per garantire l'erogazione dei servizi essenziali e consentono comunque la tendenziale riduzione del rapporto tra entrate e spese del personale;
- 5) Di dare atto che è comunque fatta salva la facoltà, ricorrendone le condizioni di legge, di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.L.gs 267/2000 e/o mediante l'utilizzo di personale ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL del 22.01.2004, nel rispetto della normativa vigente in materia;
- 6) Di riservarsi la possibilità di modificare in qualsiasi momento il piano triennale del fabbisogno del personale approvato con il presente atto, in relazione ad eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a mutate esigenze organizzative dell'Ente;
- 7) Di dare mandato al Responsabile dell'Area Economica -Finanziaria di monitorare costantemente la spesa di personale;
- 8) Di trasmettere copia del presente provvedimento alle OO.SS. territoriale di Comparto ed alla RSU dell'Ente;
- 9) Di dare atto che il presente provvedimento costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di programmazione (DUP);
- 10) Di stabilire che il piano triennale dei fabbisogni sarà oggetto di pubblicazione in "Amministrazione trasparente" nell'ambito delle informazioni di cui all'art. 16 del D. Lgs. n.33/2013 "Obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato", unitamente al Conto annuale del personale e di invio al SICO (www.sico.tesoro.it);
- 11) Di dare atto infine, che la deliberazione verrà pubblicata all'Albo pretorio dell'Ente e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ai sensi del D. L.gs n. 33/2013;
- 12) Di dichiarare il presente provvedimento immediatamente esecutivo, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/1991.

IL PROPONENTE



Il Sindaco
(Giovanni Cozzello Convento Orfando)

VISTO DI REGOLARITÀ AMMINISTRATIVA

Si appone visto di regolarità tecnico-amministrativa ricorrendo l'ipotesi di cui agli art. 151, comma 4 e 183, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000.

Roccafiorita, li/...../.....

Il Responsabile del Servizio

Dott. Giuseppe Ciatto



VISTO DI REGOLARITÀ CONTABILE

Si appone visto di regolarità contabile, attestante la copertura finanziaria, ricorrendo l'ipotesi di cui agli art. 151, comma 4 e 183, comma 7, del D.Lgs. n. 267/2000.

Roccafiorita, li/...../.....

Il Responsabile del Servizio

Dott. Giuseppe Ciatto



COMUNE DI ROCCAFIORITA

allegato A

ANNO	2022	
POPOLAZIONE (abitanti)	187	
CLASSE	A	
VALORE SOGLIA	29,50%	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
SPESA PERSONALE	291.685,00 €	
MEDIA ENTRATE CORRENTI	563.650,33 €	
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE / MEDIA ENTRATE CORRENTI	51,75%	
CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
% MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	33,00%	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:
MAX INCREMENTO ANNUALE PER I PRIMI 5 ANNI (2020-2024)	96.256,05 €	
Resti assunzionali	- €	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
TOTALE CAPACITA' ASSUNZIONALE	- €	
RIDUZIONE PERSONALE ENTRO IL 2025	SI	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, ove tale valore è inferiore al 100 per cento,

DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2022

CATEG.	PROFILO PROFESSIONALE	NUMERO POSTI		DOTAZIONE ORGANICA
		OCCUPATI	VACANTI	
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	1 T.P.	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	0	1 T.P.	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO CONTABILE	1 T.P. (ART. 110)	0	1
D	ISTRUTTORE DIRETTIVO-RESPONSABILE P.M.	1 T.P.	0	1
C	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	1 T.P.	4	5
A	OPERATORE	2 P.T. 24 ORE	3 T.P.	5
	TOTALE	6	8	14



COMUNE DI ROCCAFIORITA

Area Metropolitana di Messina

ALLEGATO C ALLA DELIBERA G.C. N. ____ DEL _____

PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024

Anno 2022

Si prevede di assumere una unità di Cat. C1 – istruttore tecnico a tempo pieno, prioritariamente mediante utilizzo graduatorie vigenti di altri Enti o, in subordine, mediante espletamento concorso pubblico

Anno 2023

È prevista l'assunzione di una unità di cat. D1 – istruttore contabile a tempo pieno ed indeterminato per il posto attualmente coperto a tempo determinato ex art. 110 TUEL

Anno 2024

Non sono previste al momento assunzioni

E' fatta salva la facoltà, ricorrendone le condizioni di legge, di procedere ad assunzioni anche in forma temporanea mediante contratti a tempo determinato ai sensi dell'art. 110 del D.L.gs 267/2000 e/o mediante l'utilizzo di personale ex art. 1, comma 557, L. 311/2004 e/o convenzione ai sensi dell'art. 14 CCNL del 22.01.2004, nel rispetto della normativa vigente in materia.

ORGANO DI REVISIONE ECONOMICO – FINANZIARIA

COMUNE DI ROCCAFIORITA

OGGETTO: Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024. Approvazione Rideterminazione dotazione organica.

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

CONSIDERATA la funzione ed il ruolo dell'organo di revisione contabile in materia di programmazione definito dal D. Lgs. n.165/2011, dalla L. n. 448/2001 e dal TUEL;

VISTA la proposta in oggetto in attesa di approvazione da parte della G.M., e sottoposta all'esame di questo Organo per acquisire il parere;
ha preso in esame la seguente documentazione inviata tramite pec;

- 1) proposta di Deliberazione G.M. del avente ad oggetto:
Piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/204 Approvazione dotazione organica;
- 2) allegati A-B e C;

- visto i suoi allegati;
- visto il D. Lgs n. 267/2000 e successive modifiche ed integrazioni;
- visto lo Statuto comunale;
- visto il vigente Regolamento di Contabilità Comunale;
- visto l'art. 19 comma 8 della legge 448/2001;
- visto l'art. 39 della legge 449/97;
- visto l'art. 6 del L 183/2011;
- visto l'art.33 D.L. n. 34/2019;
- visto la G.U. n.108 del 27 Aprile del decreto 17/3/2020;
- visto la L.183/2011 art.6 c.1;

Come si evince dalla tabella di individuazione dei valori soglia massima spesa del personale (art.4 comma 1- Tab. 1 DM.17/03/2020), il valore soglia del Comune di **Roccafiorita** (comuni con meno di 1000 abitanti) e' di **29,50%**;

Visto il prospetto di dettaglio della spesa del personale redatto dall'Ufficio Finanziario dove si evince che:
-il rapporto Spesa del personale /Entrate correnti e' del **51,75%**;

Visto l'art. 6, comma 1, del decreto 17/03/2020 , il quale dispone che qualora i comuni il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti superano la soglia della tabella 3, (Individuazione dei valori soglia di rientro della maggiore spesa del personale- art. 6, comma 1 –Tabella 3- D.M. 17.03.2020-) adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia, l'Ente, quindi, **supera i limiti e, pertanto, deve adottare un percorso di riduzione della spesa;**

Precisato che i Comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti ad alcun divieto assunzionale e che come evidenziato dalla Corte dei Conti, sez. Sicilia n.131/2020: "gli enti non virtuosi, non sono per ciò solo privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere";

Dato atto

- che nel corso del 2021 sono stati collocati in quiescenza n.2 cat. C5 a tempo pieno ed indeterminato e n.1 D1 a tempo indeterminato;
- che nell'anno 2022 sono previste le seguenti cessazioni: n.1 cat. C6;
- che nell'anno 2024/2025 n.1 cat. D3 e n.1 D6, a tempo indeterminato;

Evidenziato che

l'assunzione di tali unità consente comunque di rispettare la tendenziale riduzione del rapporto tra entrate e spese del personale, alla luce delle cessazioni già avvenute e di quelle programmate fino al 2025;

- visto il parere del Responsabile del Responsabile del Servizio;
- visto il parere del Responsabile del Responsabile del dell'Ufficio Finanziario;

ESPRIME PARERE FAVOREVOLE

alla proposta di delibera di Giunta Comunale relativa al piano del fabbisogno del personale per il triennio 2022/2024, nel rispetto e nel percorso indicato in epigrafe.

Taormina li, 09 Marzo 2022

IL REVISORE UNICO DEI CONTI

Dott. Sebastiano Cannavo

La presente deliberazione viene letta e sottoscritta per come segue



IL PRESIDENTE

f.to Geom. **ORLANDO Carmelo C.**

IL SEGRETARIO

f.to Dott. **MARIO PUGLISI**

L'ASSESSORE ANZIANO

F.to Orlando Biagio

Il sottoscritto Segretario Comunale, visti gli atti d'ufficio,

ATTESTA

- che la presente deliberazione:

[] E' stata affissa all'albo On-Line il giorno _____ per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art. 11, c. 1, L.R. 3/12/1991, n. 44);

L'ADDETTO ALLA PUBBLICAZIONE

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENTATA ESECUTIVA

decorsi 10 giorni dall'ultimo di pubblicazione (art. 134, c. 3 del T.U. n. 267/2000)

per dichiarazione di immediata esecutività

Dalla Residenza Municipale 07/03/2022



**Il Segretario Comunale
(Dott. Mario PUGLISI)**

E' copia conforme all'originale da servire per uso amministrativo.

Dalla Residenza comunale, li _____

Il Segretario Comunale
