

**COMUNE DI SANTA MARINA SALINA  
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**ORIGINALE**

**DI DELIBERAZIONE DELLA  
GIUNTA MUNICIPALE**

**N. 159 / 2021 REG. DELIBERE**

**OGGETTO:** "Approvazione Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e Piano assunzionale 2022/2024".

L'anno duemilaventuno il giorno dodici del mese di Novembre alle ore 16,10 e seguenti, la Giunta Municipale si è riunita in video-conferenza ai sensi dell'art. 73 comma 1 del D.L. 17 marzo 2020 n. 18 e secondo i criteri disposti con determina del Sindaco n. 153 del 30 marzo 2020, nel rispetto delle norme straordinarie emanate in materia di contenimento e gestione dell'emergenza epidemiologica da COVID-19, applicabili sull'intero territorio nazionale, su convocazione partecipata agli assessori, risultano presenti all'appello nominale:

COGNOME	NOME	CARICA	PRESENTE
1. ARABIA	DOMENICO	SINDACO	SI
2. RE	SALVATORE	VICE-SINDACO	SI
3. SIDOTI	LINDA VALERIA	ASSESSORE	SI
4. DANIELE	EVELINA	ASSESSORE	SI

Si evidenzia che sia il Sindaco che gli Assessori che il Segretario Comunale risultano collegati in video conferenza e che la loro presenza ai lavori della Giunta Municipale è stata accertata dal Segretario Comunale, attraverso il collegamento audio-video come stabilito dall'art.73 c. 1 del D.L. 18/2020 come disciplinato dalle determina del Sindaco n. 153 del 30.03.2020, contenente l'atto d'indirizzo per il funzionamento della Giunta Municipale a distanza in conformità alla vigente normativa.

Presiede il Sindaco Dott. Domenico Arabia.

Assiste il Segretario Comunale Dott.ssa Anna Maria Carugno.

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

Visto che ai sensi dell'art.53 della Legge 08.06.90 n.142, recepito dalla L.R. n.48/91 sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

Il Responsabile del servizio interessato, per la regolarità tecnica, parere FAVOREVOLE;

Il Responsabile di ragioneria, per la regolarità contabile, parere FAVOREVOLE;

Vista l'allegata proposta il cui testo è trascritto nel documento allegato che forma parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

Visto l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

Di approvare la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto ivi indicato

Di dichiarare la stessa, con separata votazione, immediatamente esecutiva

COMUNE DI S. MARINA SALINA  
(Città Metropolitana di Messina)  
Allegato alla deliberazione di :  
**GIUNTA MUNICIPALE**

N. \_\_\_\_\_

del \_\_\_\_\_

---

---

**SETTORE: Economico Finanziario**  
Proposta di deliberazione per :  
**GIUNTA MUNICIPALE**

---

---

**Il proponente: Il Responsabile del settore Economico Finanziario Dr. Caravello Carmelo**

**Oggetto: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e piano assunzionale 2022/2024.**

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;

Visto 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 personale 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.

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

Visto inoltre 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";

Visti:

- 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 mediante 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;

Richiamato inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 così dispone:

*“1. Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevano comunque eccedenze di personale, in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria, anche in sede di ricognizione annuale prevista dall'articolo 6, comma 1, terzo e quarto periodo, sono tenute ad osservare le procedure previste dal presente articolo dandone immediata comunicazione al Dipartimento della funzione pubblica.*

*2. Le amministrazioni pubbliche che non adempiono alla ricognizione annuale di cui al comma 1 non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere.*

3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.

4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."

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;

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 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;

Rilevato che con deliberazione di Giunta Municipale del 19/10/2021 l'organo di governo ha preso atto che il Comune di Santa Marina Salina è tra gli Enti virtuosi in quanto rientra tra i valori soglia di cui alla Tabella 2 e 3 del Decreto **attuativo art. 33 c. 2 D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019** come si evince dall'allegato alla predetta deliberazione che ne costituisce parte integrante e sostanziale;

Considerato che, ai sensi dell'art. 5, D.M. 17 marzo 2020, per i comuni "virtuosi", nel periodo 2020-2024:

- è possibile incrementare annualmente, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore al valore percentuale indicato dalla Tabella 2 allegata al decreto, 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;

- è possibile utilizzare le facoltà 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;

Considerato inoltre 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;

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."*

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 è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."*

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 pubblica 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;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 97/2021 in data 13/07/2021, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto *“Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale anni 2021/2023 e piano assunzionale 2021”*

*Considerato che nel predetto piano 2021/2023 esercizio finanziario 2021 erano previste assunzioni a tempo indeterminato per un totale complessivo dei costi pari ad € 130.039,52 e che tale programmazione è in corso di definizione da parte del competente Settore Amministrativo che sta ponendo in essere tutti gli atti necessari per il reclutamento del personale previsto nel documento di programmazione di che trattasi;*

Accertato inoltre che il budget assunzionale di cui al piano triennale 2020 è pari ad € 225.308,51 tenendo conto delle cessazioni e delle assunzioni previste si registrano i successivi risultati come da tabella che segue:

Budget assunzionali utilizzabili 2021	+	158.452,58
cessazioni anno 2021	+	60.448,91
<b>totale</b>	<b>=</b>	<b>218.901,49</b>
<b>assunzioni anno 2021</b>		
assunzioni anno 2021	-	130.039,52
utilizzo budget incremento fondo P.O.	-	6.018,65
<b>BUDGET Assunzionali al 31/12/2021</b>	<b>=</b>	<b>124.020,87</b>
<b>Cessazioni previste anno 2022</b>		
cessazioni previste anno 2022	+	86.280,52
saldo disponibilità budget assunzionale anno 2022	=	210.301,39
Assunzioni previste nel fabbisogno 2022/2024 anno 2022	-	135.540,15
<b>Budget assunzionale previsto al 31/12/2022</b>	<b>=</b>	<b>74.761,24</b>
<b>Cessazioni previste anno 2023</b>		
cessazioni previste anno 2023	+	0,00
budget assunzionale 2022/2024 anno 2023	=	74.761,24
Assunzioni previste nel fabbisogno 2022/2024 anno 2023	-	57.305,07
<b>Budget assunzionale previsto al 31/12/2023</b>	<b>=</b>	<b>17.456,17</b>
<b>Cessazioni previste anno 2024</b>		
cessazioni previste anno 2024	+	0,00
budget assunzionale 2022/2024 anno 2024	=	17.456,17
Assunzioni previste nel fabbisogno 2022/2024 anno 2024	-	0,00
<b>Budget assunzionale previsto al 31/12/2024</b>	<b>=</b>	<b>17.456,17</b>

Ravvisata la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2022. - 2024. predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

- a) del fabbisogno di personale connesso a esigenze permanenti in relazione ai processi lavorativi svolti e a quelli che si intendono svolgere;
- b) delle possibili modalità di gestione dei servizi comunali, al fine di perseguire gli obiettivi di carattere generale di efficienza, efficacia ed economicità della pubblica amministrazione;
- c) dei vincoli cogenti in materia di spese di personale;

Di dare atto che il piano assunzionale 2022/2024 è riportato analiticamente nella tabella che segue:

Piano assunzionale 2022							
Cat.	Contratto	ore	tipo	Retr. Annuo	13 <sup>^</sup>	Oneri riflessi	Totale
B1	Full Time Indeterminato	36	Operario	17.603,27	1.466,94	5.721,06	24.791,27
B1	Full Time Indeterminato	36	Operario	17.603,27	1.466,94	5.721,06	24.791,27
C	Full Time Indeterminato	36	Istruttore Contabile	20.344,07	1.696,34	6.612,12	28.652,53
C	Full Time Indeterminato	36	Istruttore Vigilanza	20.344,07	1.696,34	6.612,12	28.652,53
C	Full Time Indeterminato	36	Istruttore Tecnico	20.344,07	1.696,34	6.612,12	28.652,53
TOTALE COSTI ASSUNZIONALI							<b>135.540,15</b>
Piano assunzionale 2023							
C	Full Time Indeterminato	36	Istruttore Vigilanza	20.344,07	1.696,34	6.612,12	28.652,53
C	Full Time Indeterminato	36	Istruttore	20.344,07	1.696,34	6.612,12	28.652,53
TOTALE COSTI ASSUNZIONALI							<b>57.305,07</b>
Piano assunzionale 2024							
Non sono previste assunzioni				0,00	0,00	0,00	0,00
TOTALE COSTI ASSUNZIONALI							<b>0,00</b>

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 con deliberazione in atti non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;

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"*.

Richiamati:

- 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;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. 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”;*

Vista l'organigramma e Funzionigramma dell'ente approvato con deliberazione di cui alla deliberazione di G.M. n° 82/2021 che qui si richiama e si conferma nei contenuti generali e sostanziali;

Visto il piano occupazionale 2022 - 2024 predisposto sulla base dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, come riportata nelle superiori tabelle;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2022 – 2024 sarà adottato nel rispetto ed inosservanza delle disposizioni legislative vigenti in materia di reclutamento del personale degli enti locali;

Ritenuto di approvare la nuova dotazione organica organica dell'ente come riportato nell'allegato prospetto che ne costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;

*Dato atto che:*

- questo ente *non è in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2022 - 2024 *si prevede si prevede* di ricorrere a questa forma di reclutamento;
- questo ente non *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2022.-2024 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

Dato atto infine che con deliberazione della Giunta comunale in atti, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022/2024, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.Lgs. n. 198/2006;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

## **PROPONE**

1. la superiore premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento;
2. 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 2022-2024 come espressamente enucleato nel presente provvedimento;**

3. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la **dotazione organica** dell'Ente come si evince dall'allegato prospetto che costituisce parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo **piano occupazionale per il triennio 2022 - 2024**, dando atto che lo stesso è stato redatto 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 Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
5. 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;
6. di dare atto inoltre che il predetto piano assunzionale rispetta i vincoli di spesa di cui all'art. 1 comma 562 della legge 296/96 come si evidnce dall'allegato prospetto che costituisce parte integrante e sostanziale del presente provvedimento
7. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 – 2024 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
8. di demandare al responsabile del servizio personale l'adozione degli atti successivi e consequenziali necessari all'attuazione del presente provvedimento.
9. di dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.

IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO  
(Dottor Caravello Carmelo)

IL SINDACO  
(Dott. Domenico Arabia)



**Pareri di cui all'art.53 della L. 142/90,  
come recepito con l'art.1, comma 1, lett. i), della L.R. n.48/91,  
come modificato con l'art.12 della L.R. n.30/2000.**

**PROPOSTA AD OGGETTO : Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024 e  
piano assunzionale 2022/2024**

Per la regolarità tecnica si esprime parere : FAVOREVOLE

S. Marina Salina, 22/10/2022



IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO  
(Dottor Caravello Carmelo)

---

**UFFICIO RAGIONERIA**

per la regolarità contabile si esprime parere : FAVOREVOLE

S. Marina Salina, 22/10/2022



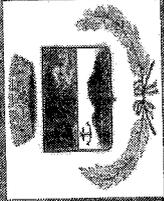
IL RESPONSABILE DEL SETTORE  
ECONOMICO FINANZIARIO  
(Dottor Caravello Carmelo)

1° SETTORE AMMINISTRATIVO				
Categoria	Profilo professionale	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
D	Istruttore Direttivo Amministrativo	1- Full Time tempo indeterminato	1	0
C	Istruttore Vigilanza	2- Full- Time tempo indeterminato	0	2
C	Istruttore Amministrativo	7- Full- Time tempo indeterminato	3	4
TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO		10	4	6

1° SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO				
D	Istruttore Direttivo Contabile	1- Full Time tempo indeterminato	0	1
D	Istruttore Farmacista	1- Full Time tempo indeterminato	0	1
D	Istruttore Farmacista	1- Full Time tempo determinato	0	1
C	Istruttore Contabile	3- Full Time tempo indeterminato	2	1
TOTALE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO		6	2	4

3° SETTORE TECNICO MANUTENTIVO - LAVORI PUBBLICI				
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1- Full Time tempo determinato	1	0
C	Istruttore Tecnico	2- Full- Time tempo indeterminato	1	1
C	Istruttore Amministrativo	1- Full- Time tempo indeterminato	1	0
B	Esecutore/collaboratore	4- Full- Time tempo indeterminato	1	3
A	Operatore	1- Full- Time tempo indeterminato	1	0
TOTALE SETTORE TECNICO		9	5	4

4° SETTORE URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA				
D	Istruttore Direttivo Tecnico	1- Part-Time 24 ore sett. tempo determinato	0	1
C	Istruttore Tecnico	1- Full- Time tempo indeterminato	0	1
TOTALE SETTORE URBANISTICA - EDILIZIA PRIVATA		2	0	2



# COMUNE DI SANTA MARINA SALINA

Città Metropolitana di Messina

## RISPARMIO SPESA PER PENSIONAMENTI 2021/2026

CATEGORIA	2021	2022	2023	2024	2025	2026
A5	0,00	25.831,61	0,00	0,00	0,00	0,00
B1	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
B6	28.193,57	28.193,57	0,00	0,00	0,00	0,00
C5	32.255,34	32.255,34	0,00	0,00	0,00	0,00
D	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale Risparmio spesa</b>	<b>60.448,91</b>	<b>146.729,43</b>	<b>146.729,43</b>	<b>146.729,43</b>	<b>146.729,43</b>	<b>146.729,43</b>

Spesa personale  
Anno 2008  
Vincoli di spesa  
Art. 1 comma 562  
Legge 296/2006

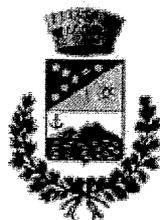
704.921,10

## SPESA PERSONALE PROIEZIONE 2021/2026

DESCRIZIONE	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Spesa personale annua	590.029,90	630.691,61	651.022,34	679.398,51	650.469,61	621.540,71
Risparmio spesa da pensionamenti	60.448,91	86.280,52	0,00	0,00	0,00	0,00
Comp.escluse diritti di prog.e migl.contrattuali	28.928,90	28.928,90	28.928,90	28.928,90	28.928,90	28.928,90
Programma assunzionale "piano triennale"	130.039,52	135.540,15	57.305,07	0,00	0,00	0,00
<b>Totale</b>	<b>630.691,61</b>	<b>651.022,34</b>	<b>679.398,51</b>	<b>650.469,61</b>	<b>621.540,71</b>	<b>592.611,81</b>

## PROIEZIONE INDICE SPESA PERSONALE/ENTRATA 2021/2026

DESCRIZIONE	2021 (dati del 2020)	2022 (dati del 2021)	2023 (dati del 2022)	2024 (dati del 2023)	2025 (dati del 2024)	2026 (dati del 2025)
Spesa personale al netto IRAP	630.691,61	651.022,34	679.398,51	650.469,61	621.540,71	592.611,81
Entrate Correnti	2.880.855,93	2.851.417,75	2.823.154,96	2.807.698,96	2.807.698,96	2.807.698,96
FCDE (Acc.to bilancio di previsione)	411.727,23	442.980,80	442.980,80	380.000,00	380.000,00	380.000,00
Totale Entrate correnti al netto del FCDE	2.469.128,70	2.408.436,95	2.380.174,16	2.427.698,96	2.427.698,96	2.427.698,96
Rapporto spese Entrate in %	25,54%	27,03%	28,54%	26,79%	25,60%	24,41%
Tabella 1 D.M. 34	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%	29,50%
Tabella 3 D.M. 34	33,50%	33,50%	33,50%	33,50%	33,50%	33,50%



**COMUNE DI SANTA MARINA SALINA**

**Verbale n. 17/2021**

**OGGETTO: Parere sulla proposta di deliberazione della Giunta Comunale avente ad oggetto “Adozione Piano Triennale delle assunzioni di personale per il triennio 2022/2024 e Piano Annuale delle assunzioni 2022-2024”.**

L'anno 2021 il giorno 8 del mese di Novembre alle ore 20,30 presso il proprio studio il sottoscritto Revisore Unico Dott.ssa Liliana Di Stefano nominata con delibera di C.C. n. 21 del 06/11/2020, avendo ricevuto in data 16/07/2021 la proposta di deliberazione di cui in oggetto

**ESAMINATA**

la suddetta proposta di deliberazione e l'allegato programma triennale del fabbisogno di personale 2022-2024,

**VISTI**

- il D.Lgs. 18/08/2000 n. 267, recante “Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali”;
- il D.Lgs. 30/03/2001 n. 165, recante le “Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle Amministrazioni Pubbliche”;
- la normativa vigente in materia;
- i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile espressi dai rispettivi Responsabili dell'Area Amministrativa e dell'Area Economico-Finanziaria;

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

alla proposta di deliberazione in esame avente ad oggetto “Adozione Piano Triennale delle assunzioni di personale per il triennio 2022/2024 e Piano Annuale delle assunzioni 2022-2024” così come formulata.

**IL REVISORE DEI CONTI**

**Dott.ssa Liliana Di Stefano**

Documento firmato da:  
DI STEFANO LILIANA  
10.11.2021 20:17:49 UTC

La presente deliberazione n. 159 del 12/11/2021 viene letta, approvata e sottoscritta

IL SINDACO  
(FIRMATO DIGITALMENTE)

Firmato da:  
Domenico Arabia  
Motivo:

\_\_\_\_\_

Data: 12/11/2021 16:30:04

Firmato digitalmente da  
anna maria carugno

GLI ASSESSORI

CN = anna maria carugno.  
O = SEGRETARIO COMUNALE COMUNE DI  
D = SEGRETARIO COMUNALE COMUNE DI  
T = SEGRETARIO COMUNALE COMUNE DI  
S = SEGRETARIO COMUNALE COMUNE DI  
SerialNumber = TINITKCAJ44000057206F  
C = IT

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(FIRMATO DIGITALMENTE)  
(Dott.ssa Anna Maria Carugno)

S. Re R. Salina (Non previsto in firma digitale)

L.V. Sidoti \_\_\_\_\_

E. Daniele \_\_\_\_\_

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo Comunale

Dal 15.11.2021 al 30.11.2021 al n. 850 del Reg. Pubblicazioni

L'Addetto alla pubblicazione: Lautina Salini

CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale su conforme attestazione dell'Addetto alla pubblicazione che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio ai sensi di legge per 15 giorni consecutivi;

Dalla Residenza Municipale, il

IL SEGRETARIO COMUNALE  
(Dott.ssa Anna Maria Carugno)

LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA AI SENSI DI LEGGE

0 Il giorno \_\_\_\_\_ decorsi 10 gg. dalla data di inizio della pubblicazione;

Il giorno dell'adozione, perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, il 12.11.2021

IL SEGRETARIO COMUNALE  
FIRMATO DIGITALMENTE  
(Dott.ssa Anna Maria Carugno)