



# COMUNE DI SINAGRA

Piazza San Teodoro, 1 ~ 98069 Sinagra  
Telefono: 0941-594016 Fax: 0941-594372

Provincia di Messina

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

N. 208 del 14.11.2022

COPIA

<b>OGGETTO:</b>	<b>APPROVAZIONE SCHEMA PROGRAMMA TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE - ANNI 2022/2024 E PIANO ASSUNZIONALE 2022 -</b>
-----------------	--

L'anno duemilaventidue il giorno quattordici del mese di novembre alle ore 18,45 , nella sala delle adunanze del Comune suddetto, convocata con apposito avviso, la Giunta Comunale si è riunita con la presenza dei signori:

	<b>COGNOME E NOME</b>	<b>CARICA RIVESTITA</b>	
1	ANTONINO MUSCA	SINDACO	Presente
2	LACAVA GUGLIELMO	VICESINDACO	Presente
3	MANCUSO MARZIA RITA	ASSESSORE	Presente
4	IOPPOLO CONCETTA	ASSESSORE	Presente
5	BONFIGLIO SIMONE	ASSESSORE	Presente

Totale presenti: 5

Totale assenti: 0

Fra gli assenti sono giustificati (Art. 73 O.R.E.L.), i signori:

Partecipa il Segretario Comunale Dott. CURRAO Pietro.

Il Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull' oggetto sopra indicato.

**Proposta n. 788 del 10.11.2022**

Predisposta dall' AREA AMMINISTRATIVA  
Ufficio Segreteria

**Premesso che:**

- l'**articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449**, c.d. legge finanziaria 1998, stabilisce 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.”*;
- l'**articolo 91 del Testo Unico EE.LL.** stabilisce che *“Gli organi di vertice delle Amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla Legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.”*;
- l'**articolo 6, comma 2, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 stabilisce che *“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.”* e prevede, inoltre, che *“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 assunzioni previste a legislazione vigente”*
- l'**articolo 6, comma 3, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera b), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale: *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”*;
- l'**articolo 6, comma 6, del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D.Lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale *“Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale”*;
- l'**art. 22 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75** ai fini della predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale previste dall'art. 6/ter del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, rimanda a specifiche linee di indirizzo da definire attraverso apposito Decreto del Ministro per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze, entro 90 giorni dall'entrata in vigore del medesimo D.Lgs. 75/2017;
- **Il Decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018-pubblicato nella GURI n. 173 del 27/07/2018**, con il quale sono state definite, ai sensi dell'articolo 6-ter, comma 1, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, come inserito dall'articolo 4, comma 3, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, le linee di indirizzo volte ad orientare le pubbliche amministrazioni nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale e che prescrivono agli Enti pubblici ed agli Enti locali che devono applicarle, i seguenti criteri ed elementi per la redazione dei piani:
  - coerenza con gli strumenti di programmazione;
  - complementarità con le linee di indirizzo sullo svolgimento delle procedure concorsuali e sulla valutazione dei titoli di cui alla Direttiva n. 3/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione;

Delibera di G.C. n. 208 del 14.11.2022

- ambito triennale di riferimento ed approvazione con cadenza annuale;
- procedura e competenza per l'approvazione;
- superamento del concetto tradizionale di "dotazione organica";
- rispetto dei vincoli finanziari;
- revisione degli assetti organizzativi e impiego ottimale delle risorse;
- contenuto del piano triennale dei fabbisogni di personale, modalità di reclutamento e profili professionali;

- l'**art. 33 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165**, come sostituito dall'articolo 16 della Legge 12 novembre 2011, n. 183 stabilisce che *"Le pubbliche amministrazioni che hanno situazioni di soprannumero o rilevinano 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."*;

**CHE**, quindi, in conseguenza dell'avvenuta emanazione del D.Lgs. n. 75/2017 *in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche* ed, in particolare, dell'art. 4 del medesimo testo normativo, risulta oggi modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale del fabbisogno del personale che viene ora collegato alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati che, ovviamente, vanno attuati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo (budget assunzionale) stabilito dalla legge e, sempre, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

**VISTA** la precedente deliberazione G.M. n° 35 del 01/03/2022 con la quale questo Ente ha provveduto per il triennio 2021-2023 all'approvazione del Programma Triennale del fabbisogno del personale e dotazione organica aggiornamento;

**CONSIDERATA** la necessità di prevedere anche per il triennio 2022/2024, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni all'attuazione di percorsi di valorizzazione delle professionalità interne non disgiunte dalla contestuale e necessaria pianificazione dei reclutamenti dall'esterno per le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento;

**DATO ATTO** che la vigente normativa prevede che possano procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale gli Enti che:

1. abbiano rispettato i termini previsti per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, nonché il termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (*art. 9, comma 1-quinquies del D.L. n.113/2016*);
2. abbiano rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 (*art. 1, commi 557 e successivi, legge 27 dicembre 2006, n. 296*);
3. abbiano adottato il Piano triennale della Performance (*art. 10, comma 5, D.Lgs. n° 150/2009*);
4. rispettino gli obblighi previsti dall'art. 9, comma 3/bis del D.L. 29/11/2008 n. 185, in materia di certificazione del credito;
5. abbiano approvato il Piano triennale dei fabbisogni di personale (*art. 39, comma 1, legge n.449/1997, art. 6 D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165 e art. 91 del D. Lgs. n° 267/2000*) e

Delibera di G.C. n. 208 del 14.11.2022

trasmesso copia del medesimo alla Funzione Pubblica nel termine di 30 giorni decorrenti dall'approvazione del medesimo;

6. abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1 D.Lgs. n. 165/2001);
7. abbiano approvato il Piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6 D.Lgs. 30 marzo 2001 n. 165).

**DATO ATTO** che, in relazione ai su riportati vincoli:

- a. le previsioni assunzionali contemplate nel Piano adottato con il presente provvedimento potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti da 1) a 7);
- b. con riferimento al rispetto dei parametri di cui ai precedenti punti, come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Responsabili di Settore, non risultano eccedenze di personale e/o personale in soprannumero, giusta proposta di delibera di G.M. N. 737 del 20-10-2022 la cui approvazione è prevista nella medesima seduta di Giunta della presente, ed è stato approvato con delibera. G.M. n° 197 del 24.10.2022 anche il Piano triennale 2022-2024 delle azioni positive del Comune di Sinagra.

**RICHIAMATI nello specifico:**

- **l'articolo 1, commi 557, della legge 27 dicembre 2006, n. 296** (legge finanziaria per il 2007) per la parte ancora in vigore che prevede l'assicurazione da parte degli Enti locali della riduzione delle spese di personale, garantendo il contenimento della dinamica retributiva ed occupazionale anche attraverso la razionalizzazione delle strutture burocratiche - amministrative, l'accorpamento di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico ed il contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa;

- **l'articolo 1 commi 557-bis, 557-ter e 557-quater della citata legge 27 dicembre 2006, n. 296**, nel testo modificato ed inserito dall'**art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90**, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114, in forza del quale, in particolare:

- *“Ai fini dell'applicazione del comma 557, a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione” (triennio 2011-2013)*

precisando espressamente che “In caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133” che consiste, essenzialmente, nel divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto e nel correlativo divieto a carico degli Enti di stipulare altro tipo di contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della predetta disposizione e dando atto, contestualmente, che le medesime sanzioni si applicano anche per il caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (oggi pareggio di bilancio) nell'esercizio precedente;

- il **Decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78**, con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;

Delibera di G.C. n. 208 del 14.11.2022

RILEVATO, che in data 27/04/2020 è stato pubblicato sulla G.U.R.I. Serie Generale n. 107, il DPCM del 17 marzo 2020 rubricato “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”;

**PRESO ATTO** che, 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, il suddetto decreto ha stabilito i valori soglia, differenziati per fascia demografica, a cui i comuni dovranno attenersi ai fini assunzionali;

**RICHIAMATI:**

- l'art. 1 comma 2 del decreto secondo cui le disposizioni del suddetto decreto si applicano ai comuni con decorrenza dal 20 aprile 2020;
- l'art. 4 comma 2 del decreto secondo cui 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.
- La Circolare Ministero Interno n° 17102/110/1 – Uff. V° - Affari Territoriali del 08/06/2020, applicativa del predetto D.M. del 17/03/2020;

**RILEVATO** che il Comune di Sinagra rientra tra i comuni ricadenti nella fascia c) di cui all'art. 3, comma 1, del D.M. 17/03/2020, ovvero in quella dei Comuni con popolazione fino a 3000 abitanti;

Che la **TABELLA 1 di cui all'art. 4, comma 1** del predetto D.M. prevede, per i Comuni di fascia c) un valore soglia, ovvero, un valore massimo del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al **27,6%**;

**Che ai sensi dell'art. 5 del predetto D.M.**, in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (art. 5 comma 1 del DPCM 17 Marzo 2020) **qualora i valori rilevati nell'ambito degli attuali dati di bilancio del Comune di Sinagra fossero inferiori alla percentuale del 27,6% rispetto alle entrate correnti, questo Ente potrebbe**, incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ai seguenti valori percentuali indicati dalla **Tabella 2 del medesimo art. 5** e, cioè:

Comuni	2020	2021	2022	2023	2024
c) comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	20,0%	25,0%	28,0%	29,0%	30,0%

- **CHE** ai sensi dell'**art. 5, comma 2, del D.M. 17/03/2020**, sempre per il periodo 2020-2024, 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 i Comuni possono 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;

**CHE, invece, ai sensi DELL'ART. 6, COMMA 1, DEL D.M. 17/03/2020 i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, 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;**

**CHE** nello specifico, la **TABELLA 3 inserita all'art. 6, comma 1**, del D.M. 17/03/2020 per i Comuni di fascia c) stabilisce detto **valore soglia al 27,6%**;

**CHE**, in definitiva, **ai sensi dell'art. 6, comma 3 del D.M. del 17/03/2020**, qualora rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti si attesti su una percentuale intermedia, ricompresa cioè **tra il 27,6% ed il 31,2%** l'Ente non potrà incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato;

**PRECISATO**, in ogni caso, che ai sensi dell'art. 7, comma 1, del DPCM la eventuale maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

**RILEVATO**, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020 che la **SPESA COMPLESSIVA PER TUTTO IL PERSONALE** utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dal consuntivo 2021 (*ultimo rendiconto della gestione approvato*) ammonta complessivamente ad **€1.182.133,81** come da allegata tabella di riscontro:

<b>spesa personale risultante dall'ultimo rendiconto approvato - al lordo oneri riflessi ed al netto IRAP</b>	<b>2021</b>
<b>Valore riscontrato</b>	<b>38,82%</b>

**CHE**, ex converso, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020 la media degli accertamenti di competenza riferiti alle ENTRATE CORRENTI relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2019-2020 e 2021) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2021 (ultima annualità considerata) risulta pari ad **€. 3.045.347,84** come da allegata tabella di riscontro:

<b>ENTRATE CORRENTI risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>2021</b>
	€. 3.377.324,31	€. 3.302.714,57	€3.449.134,32
<b>Valore medio riscontrato nel triennio</b>	<b>€3.376.391,07</b>		
<b>FONDO CREDITI di dubbia esigibilità risultante dal bilancio di previsione 2021</b>	<b>€. 331.043,23</b>		

**Valore di riferimento ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del DM 17/03/2020** **€. 3.045.347,84**

**CHE**, pertanto, sulla base dell'applicazione puntuale dei criteri indicati dall'art. 2 del D.M. del 17/03/2020 il Comune di Sinagra, espone, in base agli attuali dati disponibili, un rapporto tra spese personale ed entrate correnti pari al **38,82%** e quindi, in apprezzabile riduzione (12,09 **punti**

Delibera di G.C. n. 208 del 14.11.2022

**percentuali**) rispetto al precedente dato registrato che nella programmazione assunzionale 2021-2023 si attestava al **50,91%**;

**CHE** comunque tale valore è ancora superiore a quello della Tabella 3 (**31,60%**;) del D.M. Assunzioni sicché il Comune di Sinagra non può, in atto, che operare con meccanismi di turn-over pressoché totale al fine di ottenere il progressivo e consistente decremento della propria soglia percentuale con l'obiettivo di giungere, nel periodo 2022-2025 al di sotto della soglia-limite del 31,60%;

**CHE** già le previsioni di spesa di personale contenute nei dati istruttori del Consuntivo 2021 espongono un consistente miglioramento rispetto alla situazione precedente e ciò, ovviamente, in considerazione del numero di cessazioni dal servizio che si sono verificate o stanno per realizzarsi in quest'ultimo periodo e di quelle ulteriori che si prevede di realizzare nel prossimo periodo, fino al 2025;

**VISTA** l'analisi delle cessazioni del personale per il periodo 2021-2025, in atti, dalla quale scaturisce che, nel corso del citato periodo, si verificheranno ulteriori cessazioni dal servizio (*che complessivamente comporteranno la cessazione di n° 3 unità a tempo pieno su 43 dipendenti di ruolo già in servizio al 2021*) che produrranno, nel 2022, un risparmio complessivo sul bilancio dell'Ente, al lordo degli oneri riflessi pari a complessivi **€ 125.141,10** con un potenziale budget da ridestinare in sede di contrattazione decentrata.

**CHE** quindi, complessivamente, i risparmi lordi di spesa per le cessazioni dal servizio per l'intero periodo 2021-2025 che si verificheranno nel Comune di SINAGRA proietterebbero nel medio periodo, il rapporto SPESE PERSONALE/ENTRATE CORRENTI ad un valore medio stimabile attorno al **29,46%** € 1.182.133,81 (dato spesa personale da consuntivo 2021) - € 284.843,00 (risparmi da cessazioni 2021-2025) = spesa personale finale € 897.290,81/ € 3.045.347,84 dato attuale medio nel triennio delle Entrate correnti al netto FCDE e, **quindi, si colloca intermedia rispetto al valore soglia della tabella 1 (27,60%) e del valore soglia della tabella 3 (31,60%), di cui all'art. 6 del D.M. 17/03/2020;**

**CHE** ciò comporta di conseguenza l'obbligo di adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia di cui alla tabella 1 (27,60 %);

**CHE**, in linea previsionale, ed a livello parametrico e medio, per potersi mantenere all'interno del valore soglia del 27,6% la spesa annua di personale del Comune di SINAGRA dovrebbe attestarsi, alla fine del periodo considerato nel presente programma assunzionale, ad un livello non superiore ad € 830.000,00 circa considerati sempre al Lordo e con esclusione della sola IRAP;

**CHE quindi, il margine utile per la programmazione assunzionale, tale da consentire cioè il completo allineamento, al 2025 rispetto al dato percentuale massimo del 27,6% tra spese di personale ed entrate correnti, valutate come dato di proiezione tendenzialmente stabile, si aggira attorno alla somma lorda, al netto IRAP, di complessivi € 830.000,00 (€ 897.290,81- € 67.290,81);**

**CONSIDERATO** che entro il 2023, a seguito del turn over, si consegue una riduzione del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, mentre nel 2024 non può essere più garantito il percorso di riduzione annuale del suddetto rapporto, per assenza di pensionamenti;

**ATTESO**, pertanto, che si rende necessario programmare:

### **ANNO 2022**

- Adeguamento orario temporaneo da 24 fino a 30 ore settimanali dei dipendenti stabilizzati a tempo indeterminato e parziale;
- n° 1 Unità categoria D, pos. econ. D1, Assistente Sociale, a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali) mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004);

### **ANNO 2023**

- Adeguamento orario temporaneo da 24 fino a un massimo di 34 ore settimanali dei dipendenti stabilizzati a tempo indeterminato e parziale;
- n° 1 Unità categoria D, pos. econ. D1, Assistente Sociale, a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali) mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004);

### **ANNO 2024**

- Adeguamento orario temporaneo da 24 fino a un massimo di 34 ore settimanali dei dipendenti stabilizzati a tempo indeterminato e parziale;
- n° 1 Unità categoria D, pos. econ. D1, Assistente Sociale, a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali) mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004);

**DATO ATTO**, che ai sensi del comma 6° del medesimo art. 3 del D.L. 90/2014 resta, invece, confermata la disciplina di favore per le assunzioni di personale appartenente alle **categorie protette**, ribadendo che i limiti di cui allo stesso art. 3, non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo;

**DATO ATTO** che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU aziendali;

**CHE**, quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purchè compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;

**RITENUTO**, pertanto, per le suesposte motivazioni di programmare il fabbisogno di personale per il triennio 2022/2024 con particolare riguardo alla valorizzazione del personale in servizio e stante l'attestazione in merito alla capacità assunzionale dell'Ente;

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

**RITENUTO**, pertanto, di approvare il Piano triennale del fabbisogno del personale 2022-2024 alla luce delle considerazioni sopra svolte dando atto che essi potranno essere rivisti in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente nonché delle limitazioni e/o dei vincoli derivanti da innovazioni del quadro normativo in materia di personale;

**VISTA** la circolare datata 13.05.2020 della presidenza del Consiglio dei Ministri, Dipartimento Funzione Pubblica, su Decreto del Ministero per la Pubblica Amministrazione, attuativo dell'art. 33, comma 2, del D. L. n. 34/2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei Comuni;

**VISTI:**

- il T.U.EE.LL., 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, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- Il D.Lgs. 25/05/2017 n° 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche"
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

**SI PROPONE CHE LA GIUNTA MUNICIPALE**

*per le motivazioni esplicitate in narrativa e che qui si intendono integralmente richiamate quale parte integrante e sostanziale del presente dispositivo deliberi:*

– di conformare la dotazione organica dell'Ente alle previsioni di cui al presente *Programma Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024*, ed al Piano annuale 2022 del COMUNE di SINAGRA - declinato come in parte narrativa e che deve intendersi qui di seguito integralmente riportato e trascritto - unitamente alle allegate Tabelle dimostrative del rispetto dei limiti e della capacità assunzionali di questo Ente in correlazione al disposto del nuovo D.M. del 17/03/2020 pubblicato nella GURS del 27/04/2020 e, segnatamente:

**ANNO 2022**

- Adeguamento orario temporaneo da 24 fino a 30 ore settimanali dei dipendenti stabilizzati a tempo indeterminato e parziale;
- n° 1 Unità categoria D, pos. econ. D1, Assistente Sociale, a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali) mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco d'ecedenza ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004);

**ANNO 2023**

- Adeguamento orario temporaneo da 24 fino a un massimo di 34 ore settimanali dei dipendenti stabilizzati a tempo indeterminato e parziale;

- n° 1 Unità categoria D, pos. econ. D1, Assistente Sociale, a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali) mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004);

#### **ANNO 2024**

- Adeguamento orario temporaneo da 24 fino a un massimo di 34 ore settimanali dei dipendenti stabilizzati a tempo indeterminato e parziale;
- n° 1 Unità categoria D, pos. econ. D1, Assistente Sociale, a tempo determinato e part-time (12 ore settimanali) mediante reclutamento dall'esterno ai sensi dell'art. 35 del D.Lgs 165/2001, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EE.LL. e/o a scavalco d'eccezione ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004);

**-DI DARE ATTO**, pertanto, che per effetto del presente provvedimento di approvazione della dotazione organica risulta comunque soddisfatta la condizione di invarianza del complesso della spesa, secondo i principi stabiliti dal medesimo art. 6 del D.Lgs 165/2001;

**- DI DARE ATTO** che la presente proposta di programmazione risulta perfettamente compatibile con gli attuali limiti e vincoli finanziari, pur restando fermo, in ogni caso, che la concreta attuazione, della predetta programmazione resta, ovviamente, - ed in ogni momento subordinata alla effettiva verifica, a partire dall'annualità corrente, del rispetto dei parametri medi di spesa prescritti dall'art. 1, comma 557-quater della Legge 296/2006, del Pareggio di Bilancio, e dell'art. 33 della Legge 34/2019 oltre che del relativo D.M. sui limiti assunzionali degli Enti Locali del 17/03/2020;

**- DI RISERVARSI** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di questo Ente;

**- DI DARE ATTO** che la presente proposta verrà corredata dal prescritto parere da parte del Revisore dei Conti di questo Ente;

**- DI DARE ATTO** che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio 2022-2024 e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU presenti in azienda;

**- DICHIARARE** la presente deliberazione immediatamente esecutiva stante la sua propedeuticità rispetto alle procedure di approvazione del Bilancio di previsione dell'Ente;

- di dare atto che il presente provvedimento verrà pubblicato sul sito all'Albo pretorio e nell'apposita sezione dell'Amministrazione Trasparente ai sensi del D.L.gs 33/2013;

- di demandare al Responsabile dell'Area Amministrativa -Ufficio personale- l'adozione di tutti gli atti consequenziali necessari per il perfezionamento delle suddette procedure;

**Il Responsabile dell'Area Amministrativa**  
F.to Dott.ssa Rosalia Svelti

**Il Sindaco Proponente**  
F.to Ing. Antonino Musca

**P A R E R I**  
**(Art. 12 Legge Regionale 23.12.2000, n. 30)**

Ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 23 Dicembre 2000, n. 30 in ordine alla regolarità tecnica, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Li, **10.11.2022**

IL RESPONSABILE CON FUNZIONI DIRIGENZIALI  
DELL' AREA AMMINISTRATIVA  
- F.to **ROSALIA SVELTI** -

Ai sensi dell'art. 12 della Legge Regionale 23 Dicembre 2000, n. 30 in ordine alla regolarità contabile, si esprime parere **FAVOREVOLE**

Il parere di regolarità contabile rilasciato dal responsabile del servizio finanziario è reso nell'osservanza dei limiti imposti dall'art. 188, comma 1 quater, fino all'applicazione del disavanzo.

Li, **10.11.2022**

IL RESPONSABILE CON FUNZIONI DIRIGENZIALI  
DELL' AREA CONTABILE  
- F.to **GIGLIA SILVANA** -

## **LA GIUNTA MUNICIPALE**

-**VISTA** la proposta di deliberazione che precede, corredata dei pareri favorevoli in ordine alla regolarità TECNICA e CONTABILE, resi a norma dell'art.12 della Legge Regionale 23/12/2000, n.30;

-**RITENUTA** tale proposta di deliberazione, così come redatta, meritevole di approvazione;

-**VISTO** il vigente Ordinamento Amministrativo degli Enti Locali, approvato con Legge Regionale 15.3.1963, n.16 e successive modifiche ed integrazioni;

- **VISTA** la legge n.142/90, così come recepita nella Regione Sicilia dalla Legge Regionale 11/12/1991, n.48, e successive modifiche ed integrazioni;

- **VISTO** il Decreto Legislativo 18/08/2000, n.267;

- **VISTE** le LL.RR. n.23 del 07/09/1998 e n.30 del 23/12/2000 e successive modifiche ed integrazioni;

- **VISTO** il Regolamento Comunale di Contabilità;

- **VISTO** lo Statuto Comunale;

- CON VOTI UNANIMI FAVOREVOLI RESI COME PER LEGGE

## **DELIBERA**

- Di approvare, così come formulata, la superiore proposta di deliberazione che si intende integralmente trascritta ad ogni effetto di legge nel presente dispositivo.
- La presente, con voti unanimi favorevoli resi come per legge, è dichiarata urgente ed immediatamente esecutiva ai sensi della L.R. n.44/91.

Delibera di G.C. n. 208 del 14.11.2022

Si dà atto che il responsabile del Servizio Finanziario ha reso sulla presente deliberazione attestazione della relativa copertura finanziaria così come prescritto dall'art.13 della Legge Regionale 3/12/1991, n.44

**Il SINDACO**  
**F.to Antonino Musca**

---

**Il Segretario Comunale**  
**F.to Dott. CURRAO Pietro**

---

**L'Assessore**  
**F.to Marzia Rita Mancuso**

---

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

**A T T E S T A**

Che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3/12/1991, n.44:

- E' stata pubblicata all'Albo Pretorio on line istituito sul sito istituzionale dell' Ente (art.32 legge n.69/2009 e art.12 L.R.n.5/2011) il giorno 16.11.2022 per rimanervi per quindici giorni consecutivi (art.11, comma 1):

L'addetto alle pubblicazioni  
F.to Salvatore Giaimo

*Dalla Residenza Municipale, li 16.11.2022*

**Il Segretario Comunale**  
**F.to Dott. CURRAO Pietro**

---

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

**A T T E S T A**

- Che la presente deliberazione, in applicazione della Legge Regionale 3/12/1991, n.44, è stata pubblicata all'Albo Pretorio on line per quindici giorni consecutivi dal 16.11.2022 al 01.12.2022 come previsto dall'art. 11:

**E' DIVENUTA ESECUTIVA IL GIORNO 14.11.2022**

- decorsi 10 giorni dalla pubblicazione (art.12, comma 1°, L.R. n.44/1991);  
 dichiara immediatamente esecutiva ai sensi:

- art.12, comma 2, L.R.n.44/1991:  
 art.16 L.R. n.44/1991

*Dalla Residenza Municipale, li .....*

**Il Segretario Comunale**  
**F.to Dott. CURRAO Pietro**

---

**Copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo.**

*Dalla Residenza Municipale, li*

**Il Segretario Comunale**

---