



**OGGETTO: PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022-2024**

**Premesso che:**

- l'art. 39, comma 1, della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, prevede, 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, che le Amministrazioni siano tenute alla programmazione triennale del fabbisogno di personale;
- il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023, predisposto nel rispetto di tutti i parametri di virtuosità previsti dalla normativa vigente, è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 29 maggio 2021;

**Visti:**

- l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL 34/2019") che ha introdotto, con decorrenza dalla data individuata in successivo decreto attuativo, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale;
- il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019, pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020, (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale, è stata tra l'altro disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- la Circolare ministeriale esplicativa al citato Decreto Attuativo (cfr. Circolare del 13 maggio 2020 pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020);

**Rilevato che:**

- secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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;

- in attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto;

**Dato atto che:**

- i residenti del Comune di Castel di Iudica, al 31 dicembre 2020, sono 4.433 e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 5.000 abitanti della Tabella 1 del Decreto Attuativo, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE – Fondo Crediti Dubbia Esigibilità) pari al 27,20%;
- il Comune di Castel di Iudica si colloca al di sotto del suddetto valore soglia, in quanto il rapporto spesa di personale/entrate correnti, al netto del FCDE - calcolato sulla base dei dati degli ultimi rendiconti approvati - risulta pari a 18,58 %;

**Visto** il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024 (nel seguito, per brevità, "Piano") allegato al presente provvedimento (Allegato n. 1), nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni da realizzare nel triennio 2022-2024, e il prospetto di sintesi (Allegato n. 2) delle azioni di reclutamento a tempo indeterminato contemplate nel Piano;

**Precisato** che il Piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dai Dirigenti e in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che saranno inclusi nel bilancio annuale e pluriennale, di prossima approvazione;

**Considerato** che, dall'anno 2020, 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, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) 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);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);

- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito;

**Dato atto che:**

- risultano rispettati, con riferimento all'anno 2021, tutti i vincoli di cui ai precedenti punti da 1) a 7);
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2022-2023 e 2024, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle medesime annualità, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 1), 2), e 7);
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista la corrente annualità e gli anni 2021-2022 e 2023 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato punto 3.5 dell'Allegato 1 e come dettagliato nell'allegato 1a) alla presente deliberazione;
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di Dicembre 2021, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dalle P.O. dell'Ente agli atti dell'Ufficio Processi Strategici, Regolazione, Relazioni Sindacali - che presso il Comune di Castel di Iudica non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il Comune di Castel di Iudica ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 1 del 13.01.2022 il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (2022/2024);

**Verificato inoltre:**

- la compatibilità del Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, approvato con il presente provvedimento, con il nuovo vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 e con gli stanziamenti del redigendo bilancio di previsione 2022-2024 (Allegato 1);
- che le previsioni di spesa per il personale flessibile per l'anno 2021 e per il triennio 2022-2024, evidenziano il rispetto del limite previsto dall'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122, come integrato dall'art. 11, comma 4bis, del Decreto Legislativo 26 giugno 2014, n.

90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114, relativo all'obbligo di contenimento della spesa annua per lavoro flessibile nel limite della spesa per la medesima voce dell'anno 2009;

**Ritenuto**, pertanto, opportuno approvare il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 (Allegato 1) e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale non dirigenziale a tempo indeterminato, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;

**Precisato** che i contenuti del Piano sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate;

**Richiamati** i seguenti pareri istruttori: Parere del Revisore Unico – Verbale n.2 del 13 /01/2022;

**Dato atto** che con nota prot. 406/2022 del 12/01/2022 è stata data informazione (anche se non dovuta) alle Organizzazioni e Rappresentanze Sindacali;

**Attesa** la competenza della Giunta Comunale all'adozione del presente provvedimento ai sensi dell'art. 48, comma 2, D. Lgs. n. 267/2000;

**Visto** l'allegato parere in ordine alla regolarità tecnica, espresso sulla proposta in esame dal Dirigente responsabile del SETTORE Area Amministrativa "Politiche del Personale e Gestione Strategica delle Risorse Umane, ai sensi dell'art. 49, comma 1, del D. Lgs. n. 267/2000 ed il parere in ordine alla regolarità contabile espresso dal Responsabile dell'Area Finanziaria;

**Vista** la L. 241/1990;

**Visto** il D.Lgs. 267/2000;

**Visto** il D.Lgs. 165/2001;

**Visto** il D.L. 44/2021;

**Su proposta del Signor SINDACO**

**Con voto unanime**, espresso nei modi e forme di legge;

#### **DELIBERA**

- **Di approvare** il Piano triennale del fabbisogno di personale 2022-2024 (Allegato 1) e il prospetto di sintesi (Allegato 2) che elenca le azioni di reclutamento riferite al personale non dirigenziale a tempo indeterminato, allegati parti integranti e sostanziali del presente atto;
- **Di dare atto** che relativamente al presente provvedimento, si è preventivamente acquisito il parere favorevole del Revisore Unico dell'Etne previsto dall'art. 19, comma 8, della Legge n. 448/2001 (cfr. verbale n. 2/2022 del 13/01/2022);

- **Di dare atto**, altresì, che:
  1. il Piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dal Capo Settore – P.O. e in coerenza con la capacità assunzionale e gli stanziamenti di bilancio che saranno inclusi nel bilancio annuale e pluriennale, di prossima approvazione;
  2. i contenuti del Piano sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate;
- **Di incaricare** i competenti uffici del Settore Area Amministrativa di provvedere all'inoltro del presente atto in informativa alle Rappresentanze Sindacali, ai sensi dell'art.5, comma 2, del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165;
- **Di incaricare** i competenti uffici dell'Area Amministrativa ad effettuare tutti i relativi e conseguenti adempimenti;
- **Di dare atto** che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Identificativo di Gara (CIG);
- **Di dare atto** che al presente provvedimento non è associato alcun Codice Unico di Progetto (CUP);
- **Di disporre** al Responsabile dell'Area Amministrativa di effettuare la pubblicazione in versione integrale, all'Albo Pretorio on-line e sul sito del Comune Castel di Iudica, della Presente.
- **Di disporre** al Responsabile dell'Area Finanziaria la trasmissione della presente deliberazione al Dipartimento della Funzione Pubblica tramite sistema SICO entro 30 giorni dall'approvazione;

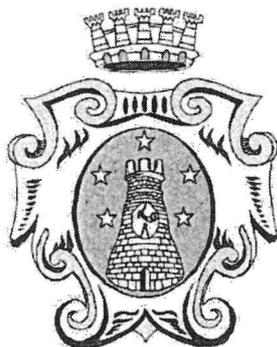
#### **LA GIUNTA COMUNALE**

Ravvisata l'urgenza di rendere immediatamente eseguibile la presente deliberazione, al fine di poter procedere entro breve termine con i relativi adempimenti, con voti unanimi e favorevoli espressi nelle forme di legge,

#### **DELIBERA**

Di dichiarare la presente deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi dell'art. 47, ultimo comma, della Legge n° 142/90, così come recepito dalla Legge Regionale n° 44/91, stante l'urgenza.

Allegato 1



**COMUNE DI CASTEL DI IUDICA**

**CITTA' METROPOLITANA DI CATANIA**

**PIANO TRIENNALE**

**DEI FABBISOGNI DI PERSONALE 2022-2024**

## 1. PREMESSA

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso il quale l'organo di vertice dell'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il miglior funzionamento dei servizi, compatibilmente con le disponibilità finanziarie e con i vincoli normativi e di finanza pubblica alle assunzioni di personale.

La programmazione del fabbisogno di personale deve ispirarsi a criteri di efficienza, economicità, trasparenza ed imparzialità, indispensabili per una corretta programmazione delle politiche di reclutamento e sviluppo delle risorse umane.

Gli Enti Locali ormai da oltre un decennio sono sottoposti a una severa disciplina vincolistica in materia di spese di personale e limitazioni al turn-over. La capacità per gli amministratori locali di gestire efficaci politiche per il personale negli ultimi anni è stata fortemente compressa dalla legislazione finanziaria, che ne ha drasticamente ridotto l'autonomia organizzativa. Tutto ciò ha comportato una consistente riduzione del personale del comparto delle autonomie locali, una riduzione del valore medio delle retribuzioni e un notevole incremento dell'età media del personale.

La stratificazione normativa e la complessità dei vincoli che caratterizzano il presente Piano, rendono opportuna una ricognizione normativa sintetica della disciplina delle assunzioni.

### 1.1 VERIFICHE PRELIMINARI PER PROCEDERE ALLE ASSUNZIONI

Adempimento		Sanzione	Riferimento
a)	Piano triennale dei fabbisogni del personale	Le P.A. che non provvedono all'adozione del piano triennale dei fabbisogni "non possono assumere nuovo personale" (art. 6, c. 6, D.Lgs. n. 165/2001 <sup>1</sup> ).	- art. 39, c. 1, L. n. 449/1997; - art. 91, D.Lgs. n. 267/2000; - art. 6, D.Lgs. n. 165/2001; - comma 557-quater, legge n. 296/2006
b)	Ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero	Le amministrazioni che non effettuano la ricognizione annuale della consistenza del personale, al fine di verificare situazioni di soprannumero o di eccedenza, "non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto pena la nullità degli atti posti in essere" (art. 33, c. 2 D.Lgs. n. 165/2001).	- art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001; - circolare Dipartimento funzione pubblica 28.4.2014, n. 4.
c)	Adozione da parte delle amministrazioni di piani triennali	La mancata adozione dei piani comporta il divieto	- Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006

<sup>1</sup> Il D.Lgs. n. 75/2017 ha novellato l'art. 6, comma 6, in modo da consentire comunque le assunzioni di personale appartenente alle categorie protette

	di azioni positive tendenti ad assicurare la rimozione di ostacoli che impediscono la pari opportunità di lavoro tra uomini e donne.	di assumere nuovo personale compreso quello delle categorie protette (art. 48 citato).	
d)	Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno di "un documento programmatico triennale, denominato Piano della performance" ----- NB: l'art. 169, comma 3-bis, TUEL, specifica che per gli Enti locali il piano della performance è unificato nel P.E.G.	La mancata adozione del piano della performance comporta il divieto "di procedere ad assunzioni di personale e di conferire incarichi di consulenza o di collaborazione comunque denominati" (art. 10, c. 5, D.Lgs. n. 150/2009).	- art. 10, D.Lgs. n. 150/2009; - art. 169, c. 3-bis, D.Lgs. n. 267/2000.
e)	Obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011- 2013	Il mancato rispetto del principio di contenimento della spesa di personale comporta il divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti co.co.co. e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto (c. 557-ter, legge n. 296/2006).	- art. 1, c. 557 e ss., legge n. 296/2006; - art. 3, c. 5-bis, D.L. n. 90/2014; - Circolare 9/2006 RGS su modalità computo spesa personale; - Circolare RGS 5/2016; - Corte Conti, Sez. Autonomie, deliberazione n. 25/2014.
f)	Rispetto dei termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)	Divieto di assunzione di personale a qualsiasi titolo (il divieto permane fino all'adempimento da parte degli enti).	- Art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016.
g)	Mancata certificazione di un credito nei confronti delle P.A.	Divieto di procedere ad assunzioni di personale per la durata dell'inadempimento	- Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008.
h)	Assenza dello stato di deficitarietà strutturale e di dissesto – Per gli Enti strutturalmente deficitari o in dissesto le assunzioni di personale sono sottoposte al controllo della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL), presso il Ministero dell'Interno		- Art. 243, comma 1, D.Lgs. n. 267/2000

i)	<p>Obbligo (a partire dal 20 aprile 2020) del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, e del rispetto del limite di spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito (cfr. DPCM del 17 marzo 2020 pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020) 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.</p>		<p>- Art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58</p>
----	--	--	--

## 1.2 CAPACITA' ASSUNZIONALI E SPESE DI PERSONALE

### 1.2.1 Il principio di contenimento della spesa

Gli enti locali sono chiamati fin dal 2007 al contenimento della spesa del personale secondo i criteri dettati dai commi 557 e seguenti della legge n. 296/2006 e smi, differenziati in base alla tipologia di ente ed alla situazione organizzativa e/o finanziaria, secondo quanto stabilito da successivi interventi legislativi.

Tali vincoli, unitamente a quelli introdotti poi dal legislatore nella copertura del turn-over, devono informare la programmazione triennale del fabbisogno del personale di ciascun ente.

Per i comuni prima soggetti al patto di stabilità e successivamente agli obiettivi di saldo finale di finanza pubblica, il comma 557 citato impone una progressiva riduzione della spesa di personale:

*"557. Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

...

b) *razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organici;*

c) *contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali."*

Il successivo comma 557-ter stabilisce il divieto di *“procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo”* nel caso di mancato rispetto.

Il comma 557-quater stabilisce che detti 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.”*

Successivi interventi legislativi, oltre a modificare tali criteri, hanno introdotto vincoli alle capacità (o facoltà) assunzionali correlati alla sostituzione del personale cessato (cd. turn over), che sono indicati nelle tabelle seguenti.

### **1.2.2 La spesa di personale**

Le componenti da considerare per la determinazione della spesa<sup>2</sup> ai sensi dell’art. 1, commi 557, della legge n. 296/2006, sono:

- retribuzioni lorde, salario accessorio e lavoro straordinario del personale dipendente con contratto a tempo indeterminato e a tempo determinato;
- spese per collaborazione coordinata e continuativa, per contratti di somministrazione o altre forme di rapporto di lavoro flessibile;
- eventuali emolumenti a carico dell’amministrazione corrisposti ai lavoratori socialmente utili;
- spese sostenute dall’ente per il personale di altri enti in convenzione (ai sensi degli artt. 13 e 14, CCNL 22.1.2004) per la quota parte di costo effettivamente sostenuto;
- spese per il personale previsto dall’art. 90 del Tuel;
- compensi per incarichi conferiti ai sensi dell’art. 110, comma 1 e comma 2, del Tuel;
- spese per il personale con contratto di formazione e lavoro;
- spese per personale utilizzato, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all’ente (compresi i consorzi, le comunità montane e le unioni di comuni);
- oneri riflessi a carico del datore di lavoro per contributi obbligatori;
- spese destinate alla previdenza ed assistenza delle forze di P.M., ed ai progetti di miglioramento della circolazione stradale finanziate con proventi del codice della strada;
- Irap;
- oneri per il nucleo familiare, buoni pasto e spese per equo indennizzo;
- somme rimborsate ad altre amministrazioni per il personale in posizione di comando.

Anche la spesa per il segretario comunale va considerata nell’aggregato spesa di personale, ed il relativo costo contribuisce a determinarne l’ammontare. Le componenti da escludere dall’ammontare della spesa di personale sono:

- spesa di personale totalmente a carico di finanziamenti comunitari o privati (C.d.C., Sez. Autonomie, deliberazione n. 21/2014);
- spesa per lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all’attività elettorale con rimborso dal Ministero dell’interno;
- spese per il personale trasferito dalla regione o dallo Stato per l’esercizio di funzioni delegate, nei limiti delle risorse corrispondentemente assegnate;
- oneri derivanti dai rinnovi contrattuali;
- spese per il personale appartenente alle categorie protette, nel limite della quota d’obbligo;
- spese sostenute per il personale comandato presso altre amministrazioni per le quali è previsto il

<sup>2</sup> Corte dei conti, Sez. Autonomie, 31 marzo 2015, n. 13.

- rimborso dalle amministrazioni utilizzatrici;
- spese per il personale stagionale a progetto nelle forme di contratto a tempo determinato di lavoro flessibile finanziato con quote di proventi per violazioni al codice della strada;
- incentivi per la progettazione;
- incentivi per il recupero ICI;
- diritti di rogito;
- spese per l'assunzione di personale ex dipendente dei Monopoli di Stato;
- maggiori spese autorizzate, entro il 31 maggio 2010, ai sensi dell'art. 3, c. 120, legge n. 244/2007;
- spese per il lavoro straordinario e altri oneri di personale direttamente connessi all'attività di Censimento finanziate dall'ISTAT (circolare Ministero Economia e Finanze n. 16/2012);
- altre spese escluse ai sensi della normativa vigente, da specificare con il relativo riferimento normativo;
- spese per assunzioni di personale con contratto dipendente e/o collaborazione coordinata e continuativa ex art. 3-bis, c. 8 e 9 del D.L. n. 95/2012.

Si rileva, altresì, che l'art. 7 del decreto ministeriale del 17 marzo 2020 attuativo dell'art. 33, comma 2, D.L. 34/2019 prevede che "la 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'articolo 2, commi 557 - quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296".

### 1.2.3 Il superamento della "dotazione organica"

L'art. 6 del Decreto Legislativo 165/2001, come modificato dall'art. 4 del Decreto legislativo 75/2017, ha introdotto il superamento del tradizionale concetto di "dotazione organica" che, come indicato nelle "Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle Pubbliche Amministrazioni" emanate dal Ministero per la Semplificazione e la Pubblica Amministrazione (documento registrato presso la Corte dei Conti il 9 luglio 2018 - Reg.ne – Succ. 1477 e pubblicato in Gazzetta Ufficiale- Serie Generale n. 173 del 27 luglio 2018), si sostanzia ora in un valore finanziario di spesa massima sostenibile previsto dalla vigente normativa (che per gli Enti Locali è rappresentato dal limite di spesa di personale media con riferimento al triennio 2011-2013 ex art. 1, commi 557 e successivi, Legge 27 dicembre 2006, n. 296).

### 1.2.4 Le attuali facoltà assunzionali basate sul principio della sostenibilità finanziaria della spesa di personale – art. 33, c.2, DL 34/2019

L'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla Legge 28 giugno 2019, n. 58, (nel seguito, anche "DL34/2019") ha introdotto una modifica significativa della disciplina relativa alle facoltà assunzionali dei Comuni, prevedendo il superamento delle regole fondate sul turn-over (cfr. art. 3, comma 5, del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114) e l'introduzione di un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, l'art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34 convertito con modificazioni dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, prevede che "A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una

*spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia...."*

A seguito di intesa in Conferenza Stato-città del 11 dicembre 2019, e tenuto conto di quanto deliberato dalla Conferenza medesima in data 30 gennaio 2020, il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno sottoscritto in data 17 marzo 2020 (pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale del 27 aprile 2020*) il decreto ministeriale attuativo del richiamato art. 33, comma 2, del DL34/2019 (nel seguito, per brevità, anche "Decreto Attuativo"), con il quale:

- è stata disposta l'entrata in vigore del citato disposto normativo, a decorrere dal 20 aprile 2020;
- sono stati specificati gli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- sono stati definiti i valori soglia differenziati per fascia demografica;
- sono state stabilite le percentuali massime di incremento della spesa di personale, per i Comuni che si collocano al di sotto dei valori soglia di cui al precedente punto.

Il Ministro per la Pubblica Amministrazione di concerto con il Ministro dell'Economie e delle Finanze e il Ministro dell'Interno hanno altresì congiuntamente elaborato e sottoscritto una Circolare (cfr. *Circolare pubblicata in Gazzetta Ufficiale Serie Generale n.226 del 11 settembre 2020*). In particolare, nella Circolare viene evidenziato che, al fine di non penalizzare i Comuni che, prima del 20 aprile 2020 hanno legittimamente avviato procedure assunzionali, con il previgente regime, possano esser fatte salve le predette procedure purché siano state effettuate entro tale data le comunicazioni obbligatorie ex art. 34bis del D.Lgs. 165/2001, sulla base dei piani triennali del fabbisogno e loro eventuali aggiornamenti secondo la normativa vigente e se sono state operate le relative prenotazioni nelle scritture contabili.

### **1.3 ASSUNZIONI DI PERSONALE A TEMPO DETERMINATO**

A norma dell'art. 36 del D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 9 del D.Lgs. n. 75/2017, i contratti di lavoro a tempo determinato è flessibile avvengono "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale...<sup>3</sup>"

L'art. 23 del D.Lgs. n. 81/2015 prevede che, salvo diversa disposizione dei contratti collettivi, non possono essere assunti lavoratori a tempo determinato in misura superiore al 20 per cento del numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al 1° gennaio dell'anno di assunzione, con un

<sup>3</sup>Tale criterio non vale per i contratti di formazione lavoro, che, pur instaurando una forma di lavoro flessibile, richiedendo un investimento in termini formativi, anche nella prospettiva della successiva conversione. I CFL pertanto non possono essere attivati "soltanto per comprovate esigenze di carattere esclusivamente temporaneo o eccezionale" (fonte: Quaderno ANCI n. 13 - Il personale degli Enti Locali - LE ASSUNZIONI)

arrotondamento del decimale all'unità superiore qualora esso sia eguale o superiore a 0,5. Nel caso di inizio dell'attività nel corso dell'anno, il limite percentuale si computa sul numero dei lavoratori a tempo indeterminato in forza al momento dell'assunzione. Sono esclusi stagionali e sostituzioni di personale assente.

L'art. 50, comma 3, del nuovo Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il personale del comparto Funzioni Locali triennio 2016-2018 siglato il 21 maggio 2018, ha confermato la suddetta soglia del 20%. Il comma 4 del medesimo articolo, amplia le fattispecie di esenti da limitazioni quantitative, rispetto a quelle previste nell'art. 23 del D. Lgs. n. 81/2015.

Vincoli	Riferimenti
Rispetto del limite del 100% della spesa sostenuta nel 2009 per assunzioni con contratto di lavoro flessibile, per gli Enti in regola con gli obblighi di riduzione della spesa di personale (altrimenti: 50% della spesa sostenuta nel 2009).	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010; - Dipartimento Funzione pubblica, circolare n. 5/2013 (p. 7); - Corte conti, Sezione Autonomie, delibera n. 13/2015
Spesa strettamente necessaria per far fronte a servizi essenziali.	- Corte conti, Sezione Autonomie, delibera 1/2017
Le nuove assunzioni a tempo determinato per un periodo superiore a dodici mesi sono subordinate alla verifica dell'impossibilità di ricollocare il personale pubblico in disponibilità iscritto negli appositi elenchi regionali e ministeriali.	- art. 34 D.Lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 5 del Decreto Legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito con Legge 11 agosto 2014, n. 114

### 1.3.1 Esclusioni dai vincoli di cui al comma 28 dell'art. 9 D.L. n. 78/2010

Fattispecie	Riferimenti
Assunzioni a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1, del Tuel.	- art. 9, c. 28, D.L. n. 78/2010, come modificato dall'art. 16, c. 1-quater, del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge n. 160/2016.
Assunzioni di carattere stagionale a tempo determinato i cui oneri siano integralmente a carico di risorse, già incassate nel bilancio dei comuni, derivanti da contratti di sponsorizzazione ed accordi di collaborazione con soggetti privati e che le assunzioni siano finalizzate esclusivamente alla fornitura di servizi aggiuntivi rispetto a quelli ordinari, di servizi pubblici non essenziali o di prestazioni verso terzi paganti non connessi a garanzia di diritti fondamentali.	- art. 22, D.L. n. 50/2017.
Assunzioni a tempo determinato per la tutela e lo sviluppo dei beni culturali.	- art. 8, comma 1, D.L. n. 83/2014.
Assunzioni a tempo determinato di assistenti sociali nei limiti di un terzo delle risorse attribuite a ciascun ambito territoriale, fermo restando il rispetto degli obiettivi di pareggio di bilancio.	- art. 1, comma 200, L. n. 205/2017.
Assunzioni, per l'anno scolastico 2020/2021, a tempo determinato del personale educativo, scolastico e ausiliario impiegato dai Comuni e	- art. 48bis del D.L. 104/2020 convertito in Legge 126/2020

dalle Unioni di Comuni, in considerazione delle eccezionali esigenze organizzative necessarie ad assicurare il regolare svolgimento dei servizi educativi e scolastici gestiti direttamente dai Comuni, anche in forma associata, nonché per l'attuazione delle misure finalizzate alla prevenzione e al contenimento dell'epidemia da COVID-19. Tale deroga è ammessa nel limite dell'eventuale maggior spesa rispetto a quella sostenuta nell'anno 2019, e purché vi sia la sostenibilità finanziaria della stessa ed il rispetto dell'equilibrio di bilancio degli enti, asseverato dai revisori dei conti	
---	--

#### 1.4 SUPERAMENTO DEL PRECARIATO NELLE PUBBLICHE AMMINISTRAZIONI – stabilizzazioni ex art. 20, comma 1 e 2, del D.L. 75/2017

##### 1.4.1 Stabilizzazioni ex art. 20, comma 1, del D.L. 75/2017

Condizioni di legge	Requisiti dei destinatari del piano	Condizioni finanziarie	Divieti	Note
<p>- coerenza con il Piano triennale fabbisogno di personale</p> <p>- copertura finanziaria</p> <p>- assunzioni da realizzare entro il 31 dicembre 2021 (termine esteso dalla L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019)</p> <p>Rif.: art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017, come modificato con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019</p> <p>Circolari n. 3/2017 e 1/2018 del</p>	<p>- essere in servizio con contratto a tempo determinato nell'Amministrazione procedente, in data successiva all'entrata in vigore della legge n. 124/2015 (28/8/2015)</p> <p>- essere stato assunto a tempo determinato per le medesime attività, con procedure concorsuali effettuate anche da amministrazioni diverse da quella che assume;</p> <p>- aver maturato al 31/12/2020 almeno 3 anni di servizio anche non continuativo negli ultimi 8 anni (modificata</p>	<p>- contenimento della spesa del personale;</p> <p>- possibilità di elevare i limiti finanziari previsti per le assunzioni a tempo indeterminato utilizzando le risorse dei contratti di lavoro flessibile riferite al loro ammontare medio del triennio 2015- 2017, con contestuale e definitiva riduzione del relativo importo;</p> <p>- possibilità di sostenere a regime la spesa di personale di cui al punto precedente;</p>	<p>- il Piano e le relative assunzioni riservate ai soggetti di cui alla colonna 2 non possono essere effettuati dai Comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica;</p> <p>- fino al termine delle procedure di superamento del precariato (art. 20, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017) le amministrazioni interessate non possono instaurare ulteriori rapporti di lavoro flessibile con riguardo alle professionalità</p>	<p>I requisiti di cui alla colonna 2 devono essere <u>tutti</u> presenti.</p> <p>Non rileva il servizio prestato negli uffici di diretta collaborazione degli organi politici né in virtù di contratti di cui agli artt. 90 e 110 TUEL.</p> <p>Possibilità di proroga dei contratti di lavoro flessibile con i soggetti di cui alla colonna 2 fino alla conclusione delle operazioni di assunzione nel rispetto dei limiti di legge (art. 9, c.</p>

Ministro per la semplificazione e la P.A.	apportata con L. n. 8/2020 di conversione del DL 162/2019 – prima il termine era il 31/12/2017) nell'Amministrazione che assume o, in caso di amministrazioni comunali che esercitano funzioni in forma associata, anche presso le altre amministrazioni con servizi associati.	- certificazione della sussistenza delle relative risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno.	interessate alla stabilizzazione (salve ovviamente le assunzioni a tempo determinato necessarie per sostituire personale assente con diritto alla conservazione del posto).	28, D.L. n. 78/2010).  Il personale in servizio alla data di entrata in vigore del D.Lgs. n. 75/2017 (21/6/2017) ha priorità nelle presenti assunzioni.
---	---	--	---	---

**1.5 PROGRESSIONI DI CARRIERA ex art. 22 del DL75/2017 (come modificato dal Decreto Legge 30 dicembre 2019, n. 162 convertito con modificazioni dalla L. 28 febbraio 2020, n. 8, cd "Decreto Milleproroghe")**

L'art. 1, comma 1-ter, del Decreto Milleproroghe ha modificato l'art. 22, comma 15 del D.L. 75/2017 e ha pertanto esteso al triennio 2020-2022 (in precedenza il triennio di riferimento era 2018-2020) la possibilità, al fine di valorizzare le professionalità interne, di attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il Decreto Milleproroghe ha inoltre esteso la percentuale dei posti disponibili per tali procedure selettive riservate che, per il triennio 2020-2022, non può superare il trenta per cento (in precedenza il limite era pari al venti per cento) di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria. In ogni caso, l'attivazione di dette procedure selettive riservate determina, in relazione al numero di posti individuati, la corrispondente riduzione della percentuale di riserva di posti destinata al personale interno, utilizzabile da ogni amministrazione ai fini delle progressioni tra le aree di cui all'art. 52 del D.Lgs. 165/2001 (cfr. successivo punto 1.5).

**1.6 RISERVA DI POSTI A PERSONALE INTERNO ex art. 52 del D.LGS 165/2001**

L'art. 52, comma 1 bis del Decreto Legislativo 31 marzo 2001, n. 165 prevede che "I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, conservatori e istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono secondo principi di selettività, in funzione delle qualità culturali e professionali, dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Le progressioni fra le aree avvengono tramite concorso pubblico, ferma restando la possibilità per l'amministrazione di destinare al personale interno, in possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno, una riserva di posti comunque non superiore al 50 per cento di quelli messi a concorso. La valutazione positiva conseguita dal dipendente per almeno tre anni costituisce titolo rilevante ai fini della progressione economica e dell'attribuzione dei posti riservati nei concorsi per l'accesso all'area superiore".

## **2. STATO DELL'ORGANIZZAZIONE E DELL'ORGANICO**

### **2.1 L'ORGANIZZAZIONE**

Con deliberazione di Giunta Comunale n. 36 del 3 Giugno 2021 è stato adottato, con decorrenza alla data di approvazione, il nuovo assetto organizzativo dell'Ente che prevede, oltre alla "Segreteria Generale", 4 settori attualmente affidati alla responsabilità di altrettante figure apicali dotazionali.

### **2.2 IL PERSONALE A TEMPO INDETERMINATO**

La programmazione triennale del fabbisogno di personale negli anni antecedenti al 2019 è stata caratterizzata dal tentativo di contenere, attraverso un'azione mirata di reperimento di personale in mobilità da altri Enti e, con specifico riferimento agli anni 2018 e 2020, attraverso ricorso al personale a tempo determinato (ex art. 110 del TUEL), per la mancanza di figure apicali interne, gli effetti negativi sull'organico stabile conseguenti, in particolare, alle cessazioni per collocamento a riposo del personale, alla luce delle forti limitazioni alle assunzioni di personale dall'esterno previste dalla vigente normativa, ha causato un conseguenziale appesantimento dei carichi di lavoro.

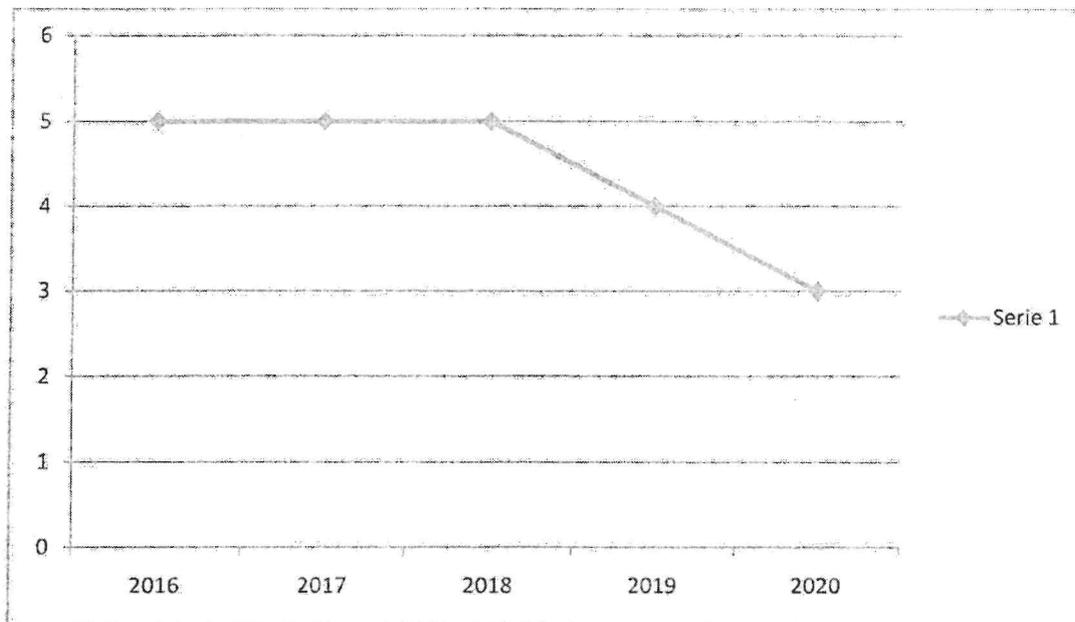
Dall'anno 2017 si è verificato un progressivo allentamento dei vincoli assunzionali, concretizzatosi nell'estensione delle percentuali di turn-over e dall'introduzione di disposizioni normative mirate a favorire la stabilizzazione del personale assunto con contratti di lavoro flessibile. Per tale motivo, nel 2018, dopo anni di progressiva e costante contrazione dell'organico a tempo indeterminato, si è registrato un incremento rispetto al precedente anno.

Nell'anno 2021, pur registrandosi un valore positivo, in ordine al numero di unità lavorative a tempo indeterminato rispetto ai valori ante 2018, lo stesso può essere considerato un dato fittizio, perché nel concreto si sono stabilizzati i lavoratori già in forza nell'ente, e si è concretizzato un progressivo svuotamento del corpo dipendenti a causa delle cessazioni, che se pur in parte compensate con le assunzioni esterne negli anni 2019 e 2021 lasciano l'attuale dotazione organica dell'Ente sotto le soglie previste dal D.M. per i Comuni di dimensione 3000/4999 abitanti.

**Il personale a tempo indeterminato al 31 dicembre 2021 risulta assestato a quota n. 29 (equivalenti a 36 ore 23,2 unità).**

Si evidenzia, in particolare, ai fini delle verifiche di cui all'art. 1, comma 557, lettera b), della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, la seguente situazione dell'organico dirigenziale f.f. (P.O.), che ha registrato, dal 2010 ad oggi, una progressiva diminuzione del numero di posizioni organizzative in servizio da n. 5 nel 2016 a n. 4 alla data del 31 dicembre 2021:

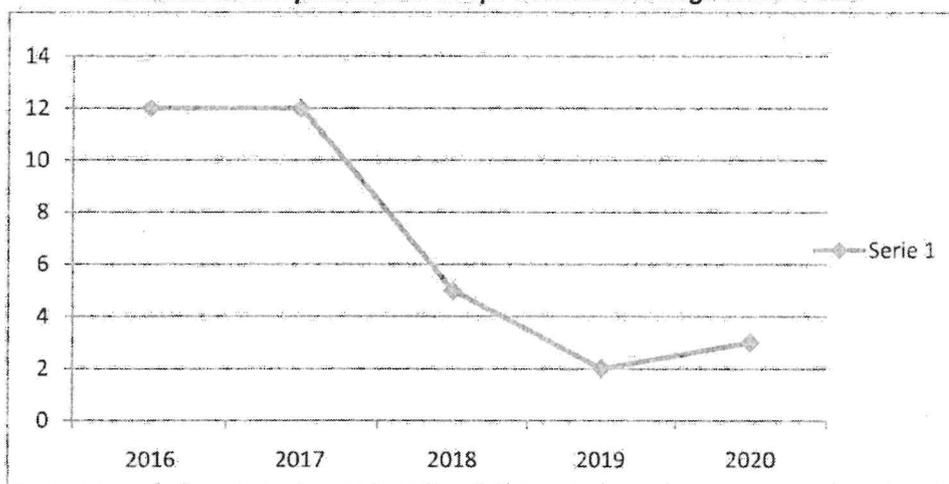
### Andamento del numero di Dirigenti o equiparati



### 2.3 IL PERSONALE A TEMPO DETERMINATO

Nel biennio 2018-2019 si è registrato un decremento delle unità a tempo determinato, grazie all'attuazione di un piano di assorbimento organico, degli ex LSU e contrattisti, ad oggi le uniche unità a tempo determinato sono gli art. 110 e 90 del Tuel.

#### Andamento del personale a tempo determinato negli ultimi 5 anni



## 2.4 LA VIGENTE PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE

Il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale per il triennio 2021-2023 è stato approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. 33 del 29 Maggio 2021.

In attuazione della vigente Programmazione del fabbisogno di personale, si sono già concluse le procedure di reclutamento con contratto a tempo indeterminato delle seguenti figure:

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
C1	1	ISTRUTTORE TECNICO	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo l'utilizzo di graduatorie degli idonei di altri Enti Pubblici.	Settore Area Tecnica
C1	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Part – Time 18 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Amministrativa
D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO TECNICO	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Tecnica
D1	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Full – Time 36 ORE	Assunzione dall'esterno previo esperimento procedure	Settore Area Amministrativa

### 2.4.1 Le acquisizioni programmate per l'anno 2021 ancora da realizzare

In attuazione della Programmazione del fabbisogno di personale 2020-2022 / 2021-2023, con riferimento alle figure da assumere con contratto a tempo indeterminato nell'anno 2021, al momento, risultano ancora da realizzare le assunzioni nel seguito elencate. Si dà atto che nel corrente anno le procedure di reclutamento hanno subito dei rallentamenti a causa dell'emergenza sanitaria e delle conseguenti misure di prevenzione e contenimento adottate a livello nazionale, che hanno determinato la sospensione delle procedure concorsuali per una parte dell'anno, nonché una maggiore complessità nell'organizzazione delle selezioni.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Part – Time 36 ORE	Progressione verticale interna da A1 a B1	Settore Area Amministrativa

## 2.5 CATEGORIE PROTETTE

Con riferimento agli obblighi assunzionali di cui alla Legge n. 68/99, ai sensi dell'art. 9 della Legge de qua, risulta interamente coperta la quota d'obbligo (pari a n. 2 lavoratori).

## 2.6 I PARAMETRI DI VIRTUOSITÀ DELL'ENTE CHE INCIDONO SUL PIANO OCCUPAZIONALE

La vigente normativa prevede, che dall'anno 2022, 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, dallo loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche (art.9 comma 1-quinquies Decreto Legge 24 giugno 2016, n. 113);
- 2) abbiano adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3bis, del Decreto Legislativo 28 agosto 2000, n. 267, è unificato al Piano Esecutivo di Gestione;
- 3) rispettino 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);
- 4) abbiano approvato il piano triennale dei fabbisogni di personale (art. 39, comma 1, Legge 27 dicembre 1997, n. 449, art. 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n.165 e art.91 Decreto Legislativo 18 agosto 2000, n. 267);
- 5) abbiano verificato l'assenza di eccedenze di personale o di situazioni di sovrannumerarietà (art. 33, comma 1, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 6) abbiano approvato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità (art. 48, comma 1, Decreto Legislativo 11 aprile 2006, n. 198 e art. 6, comma 6, Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165);
- 7) rispettino gli obblighi previsti dell'art.9, comma 3 bis, Decreto Legge 29 novembre 2008, n. 185, e dall'art. 27 del Decreto Legge 24 aprile 2014, n. 66, in materia di certificazione del credito.

*Si dà atto che:*

- risultano rispettati, con riferimento all'anno 2021, tutti i vincoli di cui ai precedenti punti da 1) a 7);
- le previsioni assunzionali contemplate nel presente provvedimento, per gli anni 2022-2023 e 2024, potranno essere attuate solo subordinatamente alla certificazione relativa al permanere, con riferimento alle medesime annualità, dell'effettivo rispetto dei vincoli richiamati ai precedenti punti 1), 2), e 7);
- con riferimento al precedente punto 3), la spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista la corrente annualità e gli anni 2022-2023 e 2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013, come sintetizzato al successivo punto 3.5 e come dettagliato nell'allegato 1\_a) alla presente deliberazione;
- con riferimento al precedente punto 4), il Piano triennale dei fabbisogni di personale 2022-2024, è approvato con il presente provvedimento;
- relativamente al precedente punto 5), la ricognizione annuale delle eccedenze, effettuata nel mese di Dicembre 2021, ha evidenziato - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Politiche del Personale e Gestione Strategica delle Risorse Umane, presso il Comune di Castel di Iudica, non risultano eccedenze di personale;
- relativamente al punto 6), il Comune di Castel di Iudica ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n.1 del 13/01/2022 il piano triennale delle azioni positive 2022/2024.

## **2.7 L'INDIVIDUAZIONE DELLE FACOLTA' ASSUNZIONALI BASATE SUL PRINCIPIO DI SOSTENIBILITA' FINANZIARIA DELLA SPESA DI PERSONALE.**

Come già indicato al precedente punto 1.2.4, l'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 e il conseguente Decreto ministeriale attuativo del 17 marzo 2020, hanno introdotto, a decorrere dal 20 aprile 2020, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale dei Comuni basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale.

In particolare, secondo quanto previsto dall'art. 33, comma 2, del DL 34/2019, 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. In attuazione dell'art. 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, nella Tabella 1 del Decreto Attuativo sono individuati i valori soglia per fascia demografica del rapporto della spesa del personale dei comuni rispetto alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 del medesimo decreto.

I residenti del Comune di Castel di Iudica, al 31 dicembre 2021, sono 4.385 (dato Anagrafe Comunale), e pertanto il nostro Ente rientra nella fascia demografica dei comuni con popolazione compresa tra 3.000 e 4.999 abitanti, della Tabella 1, cui corrisponde un valore soglia (in termini di rapporto tra spesa di personale e entrate correnti, al netto del FCDE) pari a 27,20%.

Come si evince dal seguente prospetto, il Comune di Castel di Iudica rientra tra i comuni con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti posizionata al di sotto del valore soglia; nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2020 e alla media delle entrate correnti del triennio 2018-2020, il rapporto è pari a 17,45 %

ANNO	2018	2019	2020
ENTRATE ACCERTATE TITOLO I° (entrate tributarie)	1.827.809,76	1.832.745,63	2.683.101,96
ENTRATE ACCERTATE TITOLO II° (trasferimenti)	1.553.927,09	1.371.073,02	1.744.894,80
ENTRATE ACCERTATE TITOLO III° (entrate extratributarie)	760.754,18	696.967,53	634.262,21
ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO	4.142.491,03	3.900.786,18	5.062.258,97
MEDIA ENTRATE CORRENTI	4.368.512,06		
FCDE 2020 bilancio di previsione 2020 (assestato)	143.684,79		
A) MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE	4.224.827,27		
B) MACROAGGREGATO COSTO DEL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (ultimo rendiconto approvato)	737.289,63		
C) INCIDENZA Rapporto Spesa	17,45 %		

Personale /Entrate Correnti (B / A)	
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo	27,20 %
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)	<b>1.149.153,08</b>

Come indicato all'art. 4, comma 1, del Decreto Attuativo, ai Comuni che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia. Tale potenzialità espansiva della spesa esplicherà i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali - determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2018 - indicati all'articolo 5 del decreto ministeriale, e fermo restando il rispetto del valore soglia.

Il limite massimo di spesa di personale può tuttavia essere derogato, e quindi superato (cfr. art. 5, comma 2, del Decreto Attuativo), nel caso in cui siano ancora disponibili facoltà assunzionali residue degli 5 anni (ovvero i resti assunzionali, determinatesi in applicazioni delle regole basate sul turn-over). Deve comunque essere rispettato il valore soglia, e pertanto, il limite massimo di spesa di personale può essere potenzialmente superato con l'utilizzo dei resti assunzionali solo nell'annualità 2020, in quanto nelle altre annualità il limite massimo coincide con il valore soglia. In considerazione del fatto che dall'annualità 2021 non è possibile, per il nostro Ente, utilizzare le facoltà assunzionali residue degli ultimi cinque anni, non risulta più necessario contemplare nel presente documento le parti relative *all'individuazione e utilizzo del budget assunzionale calcolato in applicazione delle regole basate sul turn-over.*

## 2.8 Cessazioni del personale realizzate nell'anno 2021.

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	DISMESSO IN DATA	SETTORE DI ASSEGNAZIONE	RISPARMIO SULLA SPESA DEL PERSONALE SU BASE ANNUALE
C Economico C5	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Full - Time 36 ORE	06/04/2021	Settore Area Amministrativa	€ 35.298,00
C Economico C5	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Full - Time 36 ORE	22/10/2021	Settore Area Amministrativa	€ 35.298,00
C Economico C5	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Full - Time 36 ORE	01/11/2021	Settore Area Amministrativa	€ 35.298,00
C Economico C5	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO	Full - Time 36 ORE	01/12/2021	Settore Area Amministrativa	€ 35.298,00

D Economico D4	1	ISTRUTTORE DIRETTIVO AMMINISTRATIVO	Full – Time 36 ORE	16/04/2021	Settore Area Amministrativa	€ 40.475,00
B Economico B5	1	IMPIANTISTA ELETTRICO	Full – Time 36 ORE	01/07/2021	Settore Area Tecnica	€ 30.552,00
C Economico C2	1	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO CONTABILE	Full – Time 36 ORE	19/07/2021	Settore Area Tecnica	€ 32.161,00
C Economico C1	1	ISTRUTTORE TECNICO	Part – Time 24 ORE	14/09/2021	Settore Area Tecnica	€ 20.905,00

### 3. LA PROGRAMMAZIONE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE PER IL TRIENNIO 2022- 2024

La programmazione del fabbisogno di personale è predisposta con il contributo dei Dirigenti/P.O. tenendo conto dell'indirizzo politico dell'Amministrazione Comunale:

- indicando i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti;
- attestato, a seguito della ricognizione annuale delle eccedenze di personale (art. 33, commi 1 e 2 del Decreto Legislativo 30 marzo 2001, n. 165), tramite apposite certificazioni agli atti dell'Ufficio Politiche del Personale e Gestione Strategica delle Risorse Umane, l'assenza di eccedenze e situazioni di sovrannumerarietà.

I contenuti del presente documento sostituiscono quanto previsto con precedenti provvedimenti di adozione/aggiornamento della programmazione triennale del fabbisogno di personale, con riferimento alle previsioni assunzionali disposte e non ancora realizzate.

Con riferimento alle figure professionali che il presente documento prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, in deroga, del vigente Regolamento sull'Ordinamento dell'Ufficio e dei Servizi, la facoltà prevista dall'art. 8, comma 3, della Legge 30 dicembre 2018, n. 145, che prevede che le assunzioni dall'esterno, nella finestra temporale rappresentata dal triennio 2019-2021, possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

L'art. 3, comma 8, della Legge 19 giugno 2019, n. 56 prevede infatti che "Fatto salvo quanto stabilito dall'articolo 1, comma 399, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, nel triennio 2019-2021, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001".

Si evidenzia altresì che i settori di assegnazione delle diverse posizioni di cui si dispone la copertura con la presente programmazione, potrebbero modificarsi nel caso in cui si disponesse la copertura di una o più

posizioni tramite una mobilità interna. In tal caso il settore di assegnazione della risorsa prevista nella presente programmazione sarebbe quello rimasto scoperto a seguito di mobilità interna.

### **3.1 LE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024**

Nel presente paragrafo sono elencate le azioni di reclutamento a tempo indeterminato pianificate per il triennio 2022-2024, sinteticamente riportate nell'Allegato 2 al presente provvedimento.

#### **3.1.1 - ANNO 2022 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato**

Per quanto riguarda il personale non dirigenziale, per l'anno 2022, è prevista l'acquisizione con contratto di lavoro a tempo indeterminato delle figure nel seguito elencate a completamento della programmazione 2020 e 2021.

<b>CAT. GIUR.</b>	<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</b>
Cat. B Economico B1	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Part – Time 36 ORE	Progressione verticale interna da A1 a B1	Settore Area Amministrativa

#### **3.1.2 – ANNI 2023 e 2024 – Acquisizioni di personale a tempo indeterminato per l'annualità 2023**

Al momento non sono previste assunzioni.

Ulteriori valutazioni in merito alle acquisizioni per le annualità 2023 e 2024 saranno effettuate successivamente, anche a seguito della finalizzazione delle acquisizioni previste nell'annualità 2022 e del ricalcolo del parametro di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, del DL 34/2019. Per le annualità 2023 e 2024 vige, comunque, quanto previsto al successivo punto 3.1.3 relativamente alla sostituzione di personale per turn-over.

#### **3.1.3 Le sostituzioni per turn-over di personale cessato dal servizio per il triennio 2022- 2024**

Per il periodo coperto dalla presente programmazione è autorizzata la sostituzione, previa valutazione del dal Segretario Generale e/o della direzione Risorse Umane e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio, alla data dell'approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale.

#### **3.1.4. Le progressioni di carriera ex art. 22, comma 15, del DLgs75/2017 per il triennio 2020-2022**

La programmazione del fabbisogno di personale nel triennio 2020-2022 (triennio di riferimento dell'art. 22, comma 15, D.Lgs75/2017) prevede, al fine di avvalorare l'esperienza maturata internamente e, quindi, di sviluppare e valorizzare professionalità che già sussistono nell'ambito dell'Ente, il reclutamento a tempo indeterminato di n.1 figura di categoria B (n. 1 Esecutore Amministrativo) tramite progressione di carriera ex. art. 22, comma 15 del DLgs 75/1017. Alcune delle suddette progressioni di carriera sono già state avviate ed in attesa di esito finale, nell'anno 2020.

L'art. 22, comma 15, del Decreto Legislativo 25 maggio 2017, n. 75, prevede che *"Per il triennio 2020-2022, le pubbliche amministrazioni, al fine di valorizzare le professionalità' interne, possono attivare, nei limiti delle vigenti facoltà assunzionali, procedure selettive per la progressione tra le aree riservate al personale di ruolo, fermo restando il possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno. Il numero di posti per tali procedure selettive riservate non può superare il 30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria."* Si dà atto che risulta rispettato il limite

massimo del 30 per cento dei posti previsti, in quanto la pianificazione del fabbisogno di personale prevede il reclutamento con contratto a tempo indeterminato, nel triennio 2022-2024, di n. 1 figura di categoria B.

### **3.1.5. La riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per il triennio 2022-2024**

Per il triennio 2022-2024 si dispone di applicare la riserva di posti al personale interno ex art. 52 del D.Lgs. 165/2001 per le procedure concorsuali che verranno attivate. Per i suddetti profili, verificata la compatibilità con le previsioni dell'art. 22, comma 15, del D.Lgs.75/2017, si dispone la riserva al personale interno per un numero massimo di posti pari al 50% del totale dei posti messi a concorso.

### **3.2 LA COMPATIBILITÀ DELLE AZIONI DI RECLUTAMENTO A TEMPO INDETERMINATO CON IL NUOVO VINCOLO DI SOSTENIBILITÀ FINANZIARIA ex art. 33, comma 2, DL34/2019**

Le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 2, DL 34/2019, in quanto la previsione di spesa di personale ex art. 33, comma 2, del DL34/2019 (calcolata considerando le azioni di reclutamento previste nel presente documento) per il triennio 2022-2024 è inferiore alla spesa massima consentita individuata al precedente punto 2.7.

Anche per l'annualità 2020 la previsione di spesa di personale è rimasta all'interno del limite di spesa di personale (pari a € 1.149.153,08), senza necessità di derogare a tale limite utilizzando le risorse assunzionali residue degli ultimi cinque anni, facoltà contemplata dall'art. 5, comma 2 del Decreto Attuativo.

La spesa di personale prevista per il triennio 2022-2024 risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicato dal Settore Bilancio, Programmazione Economica e Finanziaria e Tributi, saranno contemplati nello schema del bilancio di previsione 2022-2024 di prossima approvazione da parte di codesta Giunta Comunale.

### **3.3 LE ASSUNZIONI DI PERSONALE APPARTENENTE ALLE CATEGORIE PROTETTE DI CUI ALLA LEGGE 12 MARZO 1999, N.68**

Come indicato al precedente punto 2.5, per l'annualità 2020, risulta interamente coperta la quota d'obbligo relativamente ai soggetti disabili di cui all'art. 3 della Legge 12 marzo 1999, n. 68.

### **3.4 LE ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO DEL TRIENNIO 2022-2024.**

Per il triennio 2022-2024 si prevede di procedere alle assunzioni/mantenimento di personale flessibile per rispondere a esigenze:

- di mantenimento degli standard gestionali, con particolare riferimento alle figure tecniche ed amministrativo apicale;
- di sostituzione di personale temporaneamente assente con diritto alla conservazione del posto;
- di potenziamento temporaneo di specifiche strutture organizzative dell'Ente al fine di attuare progetti di rilevanza strategica (come ad esempio il potenziamento del settore tecnico in riferimento al bonus 110% o progettazione a valore del PNRR)

Assunzioni a tempo determinato art. 110 D.Lgs D.Lgs. 267/2000:

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	36	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000	€ 33.869,33

				T.U.E.L.	
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Tecnico	36	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 33.869,33

**Assunzioni a tempo determinato art. 90 D.Lgs D.Lgs. 267/2000:**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo	36	Art. 90 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 33.869,33

**Assunzioni a tempo determinato per migliorare l'efficienza dell'Area Tecnica per gli adempimenti del Ministero dello Sviluppo Economico per le pratiche del Bonus 110%\*.**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Tecnico	18	Decreto Milleproroghe 2021	€ 16.934,66

\*Le assunzioni prevista dal Decreto Milleproroghe per l'anno 2021 vengono sterilizzate dalla spesa complessiva del personale.

**Assunzioni a tempo determinato per migliorare l'efficienza dell'Area Tecnica per gli adempimenti inerenti la realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR.**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Tecnico	18	Legge 233/2021,	€ 16.934,66

\* Le assunzioni previste dal Decreto "PNRR" (DL 152/2021) convertito in Legge 233/2021, vengono sterilizzate dalla spesa complessiva del personale.

**Assunzioni a tempo determinato ai sensi del ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	C, Economica C1	Istruttore Tecnico	6	Legge 311/2004	€

#### **3.4.1 – Il rispetto del limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010**

L'art. 9, comma 28, del Decreto Legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito con Legge 30 luglio 2010, n. 122 prevede per gli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale, che la spesa annua per lavoro flessibile non possa essere superiore alla spesa sostenuta per la medesima finalità nell'anno 2009.

L'art. 16, comma 1quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, ha previsto che sono in ogni caso escluse dal vincolo di cui al precedente punto 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.

Si rileva, inoltre, che la spesa annua di personale che il Comune di Castel di Iudica sostenuta a regime a seguito del reclutamento delle figure previste nel "Piano straordinario per l'assunzione a tempo indeterminato di personale" (approvato con le deliberazioni di Giunta Comunale n. 76 del 19/12/2018 e n. 115 del 12/12/2019) e volte al superamento dei contratti a termine (corrispondente alla spesa di n. 11 unità di personale cat. A,B,C); Tale importo rappresenta anche la previsione della decurtazione che, a regime, a decorrere dall'anno 2019, è operata rispetto al limite della spesa per il lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, del Decreto Legge n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010.

Per quanto sopra esposto, le previsioni di spesa per il personale flessibile, risultano nel limite di quanto disposto all'art. 9, comma 28 del DL78/2010.

#### **3.5 LA PROIEZIONE DELLE SPESE DI PERSONALE ex art. 1, commi 557 e successivi.**

Si evidenzia, infine che l'art. 7 del Decreto Attuativo dell'art. 33, comma 2, del DL 34/2019 prevede che la 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.

**La spesa di personale, calcolata ai sensi dell'art. 1, comma 557 e successivi, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, prevista gli anni 2022 e per il triennio 2022-2024 rispetta il limite della spesa media di personale sostenuta nel triennio 2011-2013 (pari a € 1.079.927,59).**

Allegato 2

CAT. GIUR.	N.	PROFILO PROFESSIONALE	REGIME ORARIO	MODALITA' ASSUNZIONE	SETTORE DI ASSEGNAZIONE
B1	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Part – Time 36 ORE	Progressione verticale interna da A1 a B1	Settore Area Amministrativa



COMUNE DI CASTEL DI IUDICA  
Citta' Metropolitana di Catania

C.F. 82001990876- P.IVA 019 78050878-C.C.P.15889959 Tesoreria Comunale - tel. (095) 661288

2 SETTORE SERVIZI FINANZIARI E TRIBUTARI

Prot. n. 408/2022

Castel di Iudica Li 12/01/2022

AL RESPONSABILE SERVIZI AMMINISTRATIVI  
Dott. G. Cali

S E D E

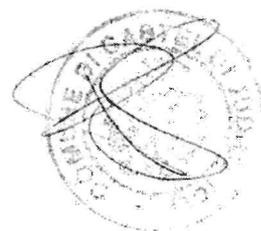
Oggetto : Integrazione alla nota 15685/2021 - 15361/2021-392/2022

Ad integrazione della nota citata in oggetto si trasmette l'allegato "a"  
debitamente compilato dei dati contabili.

Cordiali Saluti

IL RESPONSABILE FINANZIARIO  
E TRIBUTARIO  
Dott.ssa Sabatella Passini

ANNO	2018	2019	2020
ENTRATE ACCERTATE TITOLO I° (entrate tributarie)	1.827.809,76	1.832.745,63	2.683.101,96
ENTRATE ACCERTATE TITOLO II° (trasferimenti)	1.553.927,09	1.371.073,02	1.744.894,80
ENTRATE ACCERTATE TITOLO III° (entrate extratributarie)	760.754,18	696.967,53	634.262,21
ENTRATE CORRENTI A RENDICONTO	4.142.491,03	3.900.786,18	5.062.258,97
MEDIA ENTRATE CORRENTI		4.368.512,06	
FCDE 2020 bilancio di previsione 2020 (assestato)		143.684,79	
A) MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE		4.224.827,27	
B) MACROAGGREGATO COSTO DEL PERSONALE AL NETTO DELL'IRAP (ultimo rendiconto approvato)		737.289,63	
C) INCIDENZA Rapporto Spesa Personale /Entrate Correnti (B / A)		17,45	
D) VALORE SOGLIA percentuale da decreto attuativo		27,20 %	
E) Limite massimo spesa di personale applicando il valore soglia (A * D)		1.149.153,08	



COMUNE di CASTEL DI IUDICA  
Città Metropolitana di Catania

IL REVISORE UNICO  
Verbale n. 2 del 13/01/2022

**OGGETTO: Parere del Revisore sulla proposta Programmazione Triennale di fabbisogno del personale 2022-2024.**

Il sottoscritto Giuseppe Greco, Revisore del Conto del Comune di Castel di Iudica per il triennio 2020/2023, nominato con deliberazione di Consiglio Comunale del 02 luglio 2020, avendo ricevuto la proposta della programmazione triennale del fabbisogno 2022-2024, VISTO l'art. 6 del D.Lgs 165/2001, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 75/2017, che prevede l'obbligo, da parte della Giunta comunale, di assumere determinazioni organizzative in materia di personale e, relativamente alle assunzioni, la necessità di procedere alla programmazione triennale del fabbisogno del personale, quale atto di programmazione dinamica, compatibile con le disponibilità finanziarie e di bilancio e alla revisione delle dotazioni organiche con cadenza almeno triennale;

CONSIDERATO che l'art. 91 del T.U. prevede 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";

DATO ATTO che il comma 2 del sopraccitato articolo stabilisce che gli Enti Locali programmino le proprie politiche di assunzioni in base al principio di riduzione della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni e secondo le restanti modalità elencate all'articolo stesso;

VISTO l'articolo 35 del D.Lgs. 30.03.2001, n. 165, che detta norme per il reclutamento del personale;

VISTO il comma 557-quater, legge 27 dicembre n. 296, (comma aggiunto dal comma 5-bis dell'art. 3, D.L. 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla L. 11 agosto 2014, n. 114), che testualmente recita: "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"

**Accertato:**

- che dalla ricognizione annuale delle eccedenze ex art 6 c.1 del D.Lgs 165/2001, effettuata nel mese di dicembre 2021, - come attestato da apposite certificazioni prodotte dai Dirigenti dell'Ente agli atti dell'Ufficio Politiche del Personale e Gestione Strategica delle Risorse Umane, presso il Comune di Castel di Iudica, **non risultano eccedenze di personale;**
- che il Comune di Castel di Iudica ha approvato con deliberazione di Giunta Comunale n. n.1 del 13/01/2022 il piano triennale delle azioni positive 2022/2024;
- che è stato adottato il Piano della Performance (art. 10, comma 5, del Decreto Legislativo 27 ottobre 2009, n. 150) che, per gli Enti Locali, ai sensi dell'art. 169, comma 3 bis del Decreto Legislativo 267/2000;
- che è stato rispettato il termine per l'approvazione dei bilanci di previsione, rendiconti, e del termine di trenta giorni dalla loro approvazione per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009)
- l'ente rientra nei limiti ("valore soglia" in appresso indicato) della novella dell'*art. 33, comma 2, del Decreto-Legge 30 aprile 2019, n. 34* convertito con modificazioni dalla *L. 28 giugno 2019, n. 58*, che prevede *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. ...". Il "valore soglia", previsto nel DPCM del 17 marzo 2020, pubblicato in Gazzetta Ufficiale n. 108 del 27 aprile 2020, per la classe di comuni compresa tra 3000 e 4999 abitanti è pari al 27,20% e l'Ente, che ha rispettato l'equilibrio pluriennale di bilancio,*

riporta una percentuale inferiore al predetto limite pari al 17,45%, calcolata in ossequio al cit. art.33;

- che Il Comune di Castel di Iudica non è un Ente in stato di deficitarietà strutturale o di dissesto;

VISTA la Proposta in oggetto, che determina il piano triennale del fabbisogno del personale 2022/24 ed il piano annuale delle assunzioni a tempo indeterminato come di seguito indicato:

#### **Anno 2022**

Acquisizione con contratto di lavoro a tempo indeterminato della figura di seguito indicata a completamento della programmazione 2020 e 2021.

<b>CAT. GIUR.</b>	<b>N.</b>	<b>PROFILO PROFESSIONALE</b>	<b>REGIME ORARIO</b>	<b>MODALITA' ASSUNZIONE</b>	<b>SETTORE DI ASSEGNAZIONE</b>
Cat. B Economico B1	1	ESECUTORE AMMINISTRATIVO PROFESSIONALE	Part- Time 36 ORE	Progressione verticale interna da A1 a B1	Settore Area Amministrativa

#### **Anno 2023 e 2024**

Nessuna assunzione

VISTO il rispetto dei limiti ex art. 22, comma 15, del D.Lgs 75/2017 per il triennio 2022-2024 delle progressioni di carriera pari al "30 per cento di quelli previsti nei piani dei fabbisogni come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria" e del 50% in tema di riserva dei posti del totale messi a concorso;

VISTA il rinvio in tema di turn over alla programmazione e autorizzazione alla sostituzione, previa valutazione del Segretario Generale e della direzione Risorse Umane e previa verifica del permanere del rispetto dei vincoli di bilancio e di spesa di personale, del personale cessato dal servizio in data successiva alla data di approvazione del presente provvedimento da parte della Giunta Comunale"

VISTO che risulta interamente coperta la quota d'obbligo dei soggetti disabili di cui all'art 3 della L. 68/99.

VISTO il limite di spesa per lavoro flessibile ex art. 9, comma 28, D.L. 78/2010 e in particolare l'art. 16, comma 1 quater, del Decreto-Legge 24 giugno 2016, n. 113 convertito con modificazioni dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160, in ordine all'esclusione dal vincolo delle 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;

VISTA la Proposta in oggetto, che determina il piano delle assunzioni a tempo determinato come di seguito indicato:

**Assunzioni a tempo determinato art. 110 D.Lgs D.Lgs. 267/2000:**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Amministrativo/Contabile	36	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 33.869,33
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Tecnico	36	Art. 110 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 33.869,33

**Assunzioni a tempo determinato art. 90 D.Lgs D.Lgs. 267/2000:**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo	36	Art. 90 del D.Lgs. 267/2000 T.U.E.L.	€ 33.869,33

**Assunzioni a tempo determinato per migliorare l'efficienza dell'Area Tecnica per gli adempimenti del Ministero dello Sviluppo Economico per le pratiche del Bonus 110%\*.**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Tecnico	18	Decreto Milleproroghe 2021	€ 16.934,66

\*Le assunzioni prevista dal Decreto Milleproroghe per l'anno 2021 vengono sterilizzate dalla spesa complessiva del personale.

**Assunzioni a tempo determinato per migliorare l'efficienza dell'Area Tecnica per gli adempimenti inerenti la realizzazione dei progetti finanziati dal PNRR.**

N. Posti	Categoria	Profilo Professionale	Ore Settimanali	Modalità di Assunzione	Spesa annua complessiva
1	D, Economica D1	Istruttore Direttivo Tecnico	18	Legge 233/2021,	€ 16.934,66

\* Le assunzioni previste dal Decreto "PNRR" (DL 152/2021) convertito in Legge 233/2021, vengono sterilizzate dalla spesa complessiva del personale.

**Assunzioni a tempo determinato ai sensi del ex art. 1 comma 557 Legge 311/2004**

<b>N. Posti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo Professionale</b>	<b>Ore Settimanali</b>	<b>Modalità di Assunzione</b>	<b>Spesa annua complessiva</b>
1	C, Economica C1	Istruttore Tecnico	6	Legge 311/2004	€

DATO ATTO che dalla presente proposta di delibera si evince il rispetto dei vigenti presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsiasi tipologia contrattuale;

RITENUTO che la programmazione del fabbisogno di personale debba corrispondere a criteri di buona amministrazione.

Tutto ciò premesso, visto e considerato.

**ESPRIME PARERE FAVOREVOLE**

alla Proposta di delibera di Giunta Comunale in oggetto, compatibilmente al rispetto dei vincoli normativi in materia occupazionale nonché al contenimento della spesa di personale nei limiti previsti dalle leggi Finanziarie e giuridiche in materia di assunzione del personale o sue deroghe espressamente autorizzate.

Aci Castello, li 13-01-2022.

Firma  
Il Revisore Unico  
  
Giuseppe Greco  
(Firma digitalmente)



L' ASSESSORE

IL SINDACO

IL SEGRETARIO COMUNALE

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n° 44 del 3 dicembre 1991, è stata pubblicata all'Albo Pretorio comunale on line il giorno \_\_\_\_\_ per rimanervi quindici giorni consecutivi ( Art.11, comma 1).

Castel di Iudica, li.....

Il Segretario comunale

Il sottoscritto Segretario comunale, visti gli atti d'ufficio

ATTESTA

Che la presente deliberazione, in applicazione della L.R. n° 44 del 3 dicembre 1991, pubblicata all'Albo Pretorio comunale on line per quindici giorni consecutivi dal 14 GEN. 2022 al 29 GEN. 2022, come previsto dall'Art.11 L.R. n° 44/1991, a seguito degli adempimenti sopra attestati, è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_

( ) – decorsi dieci giorni dalla pubblicazione (Art.12,comma 1) L.R. 44/1991.

( ) – dichiarata immediatamente esecutiva

Castel di Iudica li \_\_\_\_\_

Il Segretario comunale