



# COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

n. 89 del 19-06-2023 del Reg. Delib.

## **DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO:** *Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025 - elenco delle assunzioni previste nell'anno 2023 e contestuale rideterminazione della dotazione organica, soggetto ad approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art. 155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.*

L'anno duemilaventitre il giorno diciannove del mese di giugno alle ore 17:00 e segg, nella Casa Comunale e nella consueta sala della adunanze, n seguito ad invito di convocazione, si è riunita, la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

Di Stefano Antonino  
Marchetta Francesco  
Altadonna Giuseppa  
Cannuni Antonino  
Bertino Pietro

Sindaco  
Vicesindaco  
Assessore  
Assessore  
assessore

P/A
P
P
P
P
A

Presiede il Sindaco, Antonino Di Stefano;

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Marcello Iacopino;

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

**VISTO** che, ai sensi dell'art.53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepita con l'art.1, co.1, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n.48, come sostituito dall'art.12, co.1, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n.30, sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- il Resp.le dell'Area interessato, per la Regolarità Tecnica, parere:                     Favorevole                    ;
- il Resp.le dell'Area Economico-Finanziaria, per la Regolarità Contabile, parere: Favorevole                    ;

**VISTA** l'allegata proposta di deliberazione riguardante l'argomento in oggetto;  
**DATO ATTO** che la stessa, corredata dai prescritti pareri ex art.53, della L. 08.06.1990, n.142, come recepita con l'art.1, co.1°, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n.48, sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n.30, costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto deliberativo;  
**RICHIAMATI** per relationem i motivi di fatto e di diritto di cui alla suddetta proposta di deliberazione;  
**VISTO** l'O.A.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;  
**AD** unanimità di voti legalmente espressi;

## **D E L I B E R A**

di approvare l'unità proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

## **D E L I B E R A**

Altresì, di rendere la presente deliberazione immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art.12, co.2, della L.R. n.44/91 e ss. mm. ed ii.-

# COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

Atti istruttori da sottoporre alla Giunta Comunale

**PROPOSTA N. 75 DEL 26-04-2023**

**OGGETTO:** *Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025 - elenco delle assunzioni previste nell'anno 2023 e contestuale rideterminazione della dotazione organica, soggetto ad approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art. 155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267.*

**PREMESSO** che vigente quadro normativo in materia di organizzazione degli enti locali, con particolare riferimento a quanto dettato dal D. Lgs. n. 267/2000 e dal D.Lgs. n. 165/2001, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**RICHIAMATI** in particolare:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale;
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267 in tema di assunzioni, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale,
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;
- l'art. 1, comma 102, Legge; 30/12/2004, n. 311, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;
- l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter,

**DATO ATTO CHE** nel PTFP (Piano Triennale di Fabbisogno del Personale), ai sensi **dell'articolo 6, comma 2**, ultimo periodo, del D.lgs.165/2001, devono essere indicate le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente;

**PRESO ATTO CHE** in materia di dotazione organica **l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001** prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni

programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

**VISTO** il principio contabile applicato della programmazione n. 4/1, di cui all'art. 2 del d.lgs. 126/2014 e s.m.i., che prevede che la sezione operativa (SeO) del Documento unico di programmazione contiene anche *“la programmazione del fabbisogno di personale a livello triennale e annuale”*, la quale *“deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica”* (cfr. par. 8.2);

**VISTE** le linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PA emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione con il Decreto 8 maggio 2018 pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018;

**RILEVATO** che le predette linee di indirizzo costituiscono per gli enti territoriali norme di principio rispetto alle quali essi devono uniformarsi nell'ambito della loro autonomia organizzativa riconosciuta dalle fonti normative nel rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**CONSIDERATO** che il PTFP si sviluppa in prospettiva triennale e deve essere adottato annualmente con la conseguenza che di anno in anno può essere modificato in relazione alle mutate esigenze di contesto normativo, organizzativo o funzionale. L'eventuale modifica in corso di anno del PTFP è consentita solo a fronte di situazioni nuove e non prevedibili e deve essere in ogni caso adeguatamente motivata;

**VISTO**, inoltre, l'art. 6 del D. L. 9/6/2021 convertito nella Legge 6/8/2021, n. 113 che prevede l'adozione del Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) al fine di assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e re-ingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso;

**RITENUTO** di dover procedere all'adozione della Programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2023-2025, dando atto che il medesimo sarà recepito nella prossima approvazione del PIAO quale sottosezione del medesimo;

**PRESO ATTO** che il quadro normativo in materia di spese di personale degli enti locali:

- pone una serie di vincoli e limiti assunzionali inderogabili posti quali principi di coordinamento della finanza pubblica per il perseguimento degli obiettivi di contenimento della spesa e di risanamento dei conti pubblici;

-prevede che tali vincoli e limiti debbano essere tenuti in debita considerazione nell'ambito del piano triennale dei fabbisogni di personale in quanto devono orientare le scelte amministrative e gestionali dell'ente al perseguimento degli obiettivi di riduzione di spesa;

**CONSIDERATO** che questo Ente, come rilevasi dalla Tabella dei parametri obiettivi per i comuni, ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario di cui all'ultimo Rendiconto approvato con deliberazione di C.C. n. 31 del 24 agosto 2022, relativo alla gestione dell'esercizio 2021 risulta strutturalmente deficitario, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243 bis del D. lgs. 267/2000 e, pertanto, è soggetto, per l'anno 2023 al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del Ministero dell'Interno – Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli artt. 242 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i.;

**RICHIAMATO** con riferimento **ai limiti alla spesa di personale** l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità (ora soggetti al *“pareggio di bilancio”*) prevedendo che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *“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...”* e che, in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale, scatta il divieto di

assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (**comma 557-ter**);

**DATO ATTO** che, 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 legge (triennio 2011-2013) (**comma 557-quater** 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);

**CONSIDERATO** che la dotazione organica rileva, come stabilito nelle linee guida del ministero della Funzione pubblica, quale “valore finanziario di spesa potenziale massima. Nel rispetto dei suddetti indicatori di spesa potenziale massima, le amministrazioni, nell’ambito del PTFP, potranno procedere annualmente alla rimodulazione quantitativa e qualitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati”;

**PRESO ATTO** che, per quanto sopra, il concetto di “dotazione organica” si deve tradurre non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l’attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente, nel caso degli enti locali, che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali;

**DATO ATTO** che per le regioni e gli enti territoriali sottoposti a tetti di spesa del personale, l’indicatore di spesa potenziale massima resta quello previsto dalla normativa vigente che, per gli enti locali, corrisponde al limite della spesa media del personale del triennio 2011/2013;

**VISTA**, altresì l’attestazione della spesa media del personale di cui al superiore art. 557-quater (triennio 2011-2013) corrispondente, giusta nota asseverata dal Responsabile dell’Area finanziaria dell’Ente prot. 4765 del 27.06.2016, ad **Euro 860.231,99 (ALLEGATO 1)**, che costituisce, pertanto, il limite finanziario rilevante ai sensi della rimodulazione della dotazione organica, secondo il nuovo criterio di “limite finanziario”, come precisato delle citate Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il Decreto dell’8 maggio 2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale–Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018;

**TENUTO CONTO** che, nell’ambito della “dotazione” di spesa potenziale massima imposta come vincolo esterno dalla legge – che per l’Ente locale può rinvenirsi, pertanto, nella spesa massima teorica determinata dalla copertura dei posti di cui all’ultima dotazione organica approvata, se e in quanto la stessa resti contenuta nel limite di cui alla spesa media sostenuta per il personale nel triennio 2009-2011 (ex art. 1, comma 557 e ss. L. 296/2006) le Amministrazioni, mediante la redazione del PTFP, “potranno quindi procedere annualmente alla rimodulazione qualitativa e quantitativa della propria consistenza di personale, in base ai fabbisogni programmati, nel rispetto di quanto previsto dall’articolo 2, comma 10-bis, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95 e garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione” (Corte dei Conti, Sezione Campania, PAR 111/2018);

**PRESO ATTO** che questo Ente si articola - giusto il vigente R.O.U.S. e il relativo Funzionigramma, da ultimo modificato con delibera n. 190 del 03.12.2018 - in tre Aree:

- 1) Area amministrativa, segreteria e aa.ff.;
- 2) Area tecnico-manutentiva e vigilanza;
- 3) Area economico finanziaria e suap;

**VISTO** l’art. 33 del D.L. 30 aprile 2019 n. 34, cd. “Decreto crescita”, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, il quale ha introdotto significative novità in materia di assunzioni di personale nelle Regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria;

**VISTO**, in particolare, il comma 2 del citato art. 33, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 il quale prevede che, a decorrere dalla data individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri

riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione. I Comuni in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate dei primi tre titoli, calcolate come sopra indicato, superi il valore soglia saranno tenuti ad adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore, anche applicando un turn over inferiore al 100%. A decorrere dal 2025, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, dovranno applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del valore soglia;

**PRESO ATTO** che è stato pubblicato nella G.U. n.108 del 27-4-2020 il Decreto del Ministro della Pubblica Amministrazione, di concerto con il Ministro dell'Economia e delle Finanze e con il Ministro dell'Interno attuativo dell'art. 33 comma 2 succitato, il quale all'art. 4 stabilisce i "valori soglia", differenziati per fascia demografica, del rapporto tra spesa complessiva per tutto il personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione, nonché ad individuare le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale a tempo indeterminato per i comuni che si collocano al di sotto dei predetti valori soglia;

**CONSIDERATO** che l'art. 2 del citato decreto attuativo stabilisce, in via generale, le definizioni della spesa del personale e delle entrate correnti che costituiscono elementi rilevanti ai fini del calcolo del valore soglia di cui alla Tabella 1, inserita nell'art. 4 del medesimo provvedimento

**CONSIDERATO** che l'art. 33, comma 2, del D.L 34/2019 per il Comune di Valdina (fascia b) prevede una prima soglia al 28,60 % ed una seconda soglia al 32,60 %;

**VISTA** la nota del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, prot. 3232 del 20 aprile 2024 (**ALLEGATO 2**), con la quale, in ordine al calcolo di cui alle disposizioni del citato D.M. 17 aprile 2020, ulteriormente e rigidamente precisate della relativa circolare attuativa del 13 maggio 2020, rappresenta la seguente situazione:

Entrate correnti <sup>1</sup>	2019	2020	2021	Media 2019/2021
Titolo I	787.178,26	921.885,04	744.082,97	817.715,42
Titolo II	797.997,33	1.008.803,85	904.345,32	903.715,50
Titolo III	381.259,53	368.834,14	292.402,93	347.498,86
Contributo reg. da portare in detrazione				
Totale Entrate Correnti	1.966.435,12	2.299.523,03	1.940.831,22	2.068.929,78
Fondo crediti dubbia esigibilità (bilancio di previsione (2022))	307.757,57			

<b>Entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità</b>		<b>1.761.722.21</b>
---	--	---------------------

Per entrate correnti, deve intendersi: media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata

## SPESA DEL PERSONALE

Spese personale <sup>2</sup> al lordo degli oneri riflessi ed al netto di IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato	anno 2021	€.589.024,29
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/2020 (RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI)		33,43

**DATO ATTO**, pertanto, che, ai fini assunzionali, il valore del 33,43% sopra riportato, è indicativo del superamento del valore-soglia minimo di cui alla Tabella 1 contenuta nell'art.4 del citato decreto 17 marzo 2020, per gli Enti della medesima dimensione demografica (1000- 1999 ab.) come pure del valore soglia massimo del 32, 6% di cui alla Tabella 3 del medesimo decreto, per cui il Comune di Valdina dovrà attuare politiche per il rientro entro l'anno 2025;

**CONSIDERATO**, a tal proposito, che l'art. 6, comma 1, del decreto attuativo impone agli Enti con elevata incidenza di spese di personale di adottare “*un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia*”. Di conseguenza, la previsione (e la conseguente effettuazione) di assunzioni è da ritenersi consentita nella misura in cui sia assicurato l'assolvimento dell'obbligo di graduale rientro annuale prescritto dalla norma. Da questo punto di vista l'impianto normativo è improntato a criteri di proporzionalità, imponendo impegni crescenti alle Amministrazioni con un rapporto spese/entrate maggiormente sbilanciato (cfr delibera Corte dei conti sez. Sicilia n. 61 del 7 aprile 2021);

**EVIDENZIATO**, inoltre, che il Comune di Valdina è un Ente di piccole dimensioni privo di personale dell'area dei funzionari e delle elevate qualificazioni (ex cat. D), risultando vacanti i relativi posti in dotazione organica, attualmente coperti da personale dell'area istruttori;

**RITENUTO**, in particolare, necessario garantire la copertura e il potenziamento all'interno dell'Ente delle figure di funzionari (ex categoria D) per lo svolgimento delle funzioni di controllo e coordinamento della struttura, in una logica di rafforzamento dell'area tecnica oltre che di quella amministrativa, anche per consentire e accrescere le competenze connesse alle esigenze di progettazione e rendicontazione con particolare riferimento alla gestione dei fondi derivanti dal PNRR;

**TENUTO CONTO** che l'articolo 19 del nuovo ccnl del comparto funzioni locali 2019 - 2021 prevede che nei comuni privi di posizioni dirigenziali, la cui dotazione organica preveda posti appartenenti all'area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione, ove tuttavia non siano in servizio dipendenti appartenenti alla predetta area oppure nei casi in cui, pure essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale area, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di EQ per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali è possibile, in via eccezionale e temporanea, conferire l'incarico di EQ anche a personale dell'area degli Istruttori, purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali;

**DATO ATTO** che le posizioni organizzative – oggi incarichi di elevata qualificazione – dell'Area tecnica e di vigilanza e dell'Area amministrativa sono coperte da dipendenti appartenenti all'area istruttori, nelle more della copertura dei posti in dotazione organica destinati all'area funzionari ed elevata qualificazione con profilo di ingegnere o architetto e di specialista in attività amministrative;

**RITENUTO**, pertanto, necessario procedere alla copertura di un posto, vacante in dotazione organica, di funzionario esperto ingegnere o architetto e di un posto, vacante in dotazione organica, di specialista in attività amministrative;

**RITENUTO** altresì necessario procedere al potenziamento dell'Area tecnica e di vigilanza, tenuto conto dell'imminente cessazione per sopraggiunti limiti di età di un dipendente dell'area istruttori –

agente di polizia municipale a tempo pieno e che l'unico altro agente di polizia municipale in servizio è un dipendente in part time a 24 ore settimanali;

**DATO ATTO** che in base alla predetta disciplina il tetto per le progressioni verticali non viene rapportato alle assunzioni delle singole categorie, ma al totale di quelle programmate, pertanto si adotta il seguente schema:

- le progressioni tra le aree, cosiddette verticali, possono essere attivate nel tetto massimo del 50% dei posti che l'ente programma di coprire, senza il calcolo di tale tetto all'interno delle singole aree o categorie;
- per gli Enti Locali in particolare viene stabilito che ci si debba riferire alle qualifiche diverse.

**RITENUTO**, pertanto, di dover procedere in un'ottica di efficienza e funzionalità della macchina amministrativa dell'Ente alle seguenti assunzioni per l'anno 2023:

- n. 1 assunzione di un'unità di personale dell'area dei funzionari e della elevata qualificazione con profilo di ingegnere o architetto a tempo pieno e indeterminato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità o concorso;
- n. 1 assunzione di un'unità di personale dell'area dei funzionari e della area istruttori con profilo di agente di polizia locale, a tempo pieno e indeterminato mediante utilizzo di graduatorie di altri enti, mobilità o concorso;
- n. 1 progressione di carriera ai sensi dell'articolo 52 del d.lgs 165/2001, a mente del quale “ [...] *Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti*”;

**RICHIAMATO** integralmente il parere 66005 del 6 ottobre 2021, con il quale il Dipartimento per la Funzione Pubblica ha fornito chiarimenti sulla corretta applicazione della disciplina delle progressioni verticali, di cui al predetto art. 52, comma 1-bis, del d.lgs. 165/2001, evidenziando che il legislatore con tale nuova modifica ha inteso “valorizzare le professionalità interne alla p.a., senza rinunciare al rigore che necessariamente deve connotare uno sviluppo di carriera”. La ratio delle nuove disposizioni è “quella di ancorare il percorso di crescita per gli interni all'amministrazione ad una serie di parametri rappresentativi del possesso di un livello professionale la cui adeguatezza, in assenza del meccanismo concorsuale, viene assicurata attraverso l'individuazione di una serie di requisiti, anche superiori a quelli richiesti per l'accesso dall'esterno, che rendono attivabile il percorso di sviluppo professionale delineato dalla norma”;

**RIBADITO**, che il collegio, Corte dei Conti, sezione regionale di controllo per la Regione Siciliana, con la deliberazione n. 131/2020/PAR, ritenuto affermare che gli enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34 del 2019, e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. “non virtuosi”) non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere;

**RITENUTO** che l'Amministrazione non incorre nel divieto di assunzione di personale in quanto:

- 1) non sono state rilevate nel corso dell'anno 2023 situazioni di eccedenza finanziaria e funzionale del personale del comparto, così come rilevato nella deliberazione della Giunta municipale n. 63 del 21 aprile 2023;
- 2) è stato approvato con deliberazione della G.M. n. 64 del 21.04.2023 il Piano triennale di azioni positive 2023 - 2025 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- 3) è stato rispettato nell'anno precedente il tetto di spesa del personale, come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'area Finanziaria e ridotta la spesa di personale ai sensi di quanto disposto dalla più volte richiamata legge n. 296/2006;
- 4) l'andamento della spesa di personale derivante dalla spesa sostenuta a regime per il personale dipendente dell'Ente € 589.024,29 e da quella per le nuove assunzioni previste dal presente



Piano, pari ad Euro 25.196,46 per un totale di Euro 614.220,75, resta inferiore al valore medio del triennio 2011-2013, pari ad euro € 860.231,99;

- 5) il Comune ha attivato regolarmente ed implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);
- 6) i documenti contabili approvati risultano, come da certificazioni depositate agli atti, essere stati inviati alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche così come previsto dall'art. 9 comma 1 – quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 così come modificato dall'art. 1 della L. n. 145/2018 e s.m.i.;
- 7) il Comune con il presente atto provvede alla rideterminazione della dotazione organica (cfr. art. 6, comma 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.), nei termini indicati dalle Linee Guida della F.P e secondo la tabella aggiornata, che si allega al presente provvedimento (**ALLEGATO 3**);

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all'adozione del presente piano triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 - Piano Assunzioni 2023 dando atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, **potrà subire modificazioni al verificarsi delle mutazioni del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione e che lo stesso, è, in ogni caso, subordinato alla previa approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria di cui all'art. 155 del D. lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., in difetto della quale l'Ente non potrà procedere ad alcuna assunzione di personale;**

**ATTESO** che il presente piano viene predisposto in base all'art. 4, comma 3, del d.lgs. 75/2017, il quale ha introdotto l'art. 6-ter del D.lgs. 165/2001;

**RICHIAMATO l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448**, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della Legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni ed integrazioni, e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

**EVIDENZIATO** che sussiste la sostenibilità finanziaria delle nuove assunzioni previste dal presente piano come risultante dai prospetti che di seguito si riportano:

NUOVE ASSUNZIONI 2023					
n. posti	Area	Profilo professionale	Ore Settim.	Modalità di assunzione	Costo annuo del personale anno 2023
1	Funzionari ed EQ	Istrut. Direttivo Ammi.	36	Progres. Verticale	33.281,92
1	Funzionari ed EQ	Istrut. Direttivo Tecnico	36	Concorso Esterno	33.281,92
1	Istruttori	Agente di Polizia Locale	36	Concorso Esterno	30.642,16
				Totale	<b>97.206,00</b>

CESSAZIONI 2023					
n. posti	Area	Profilo professionale	Ore Settim.	Modalità di cessazione	Risparmio spesa del personale anno 2023
1	Istruttori	Istruttore Contabile	36	Dimissioni Volontarie	33.103,61
1	Istruttori	Istruttore Tecnico	36	Pensionamento	34.105,55
1	Istruttori	Istruttore di Vigilanza	36	Pensionamento	34.764,18
1	Istruttori	Istruttore Amm.vo	24		20.429,12
				Totale	<b>122.402,46</b>

che da un calcolo effettuato dall'Area economico finanziaria entro il 2025 si prevede il rientro nella soglia come segue:

<b>SPESE DEL PERSONALE</b>		
<b>Spese per Assunzioni previste nell'anno 2023</b>	<b>€.</b>	<b>97.205,99</b>
<b>Pensionamenti previsti 2023/2025</b>		<b>€.</b> 122.402,46
Proiezione della Spesa del personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP per l'anno 2025 comprensiva delle assunzioni da effettuare nell'anno 2023 e dei pensionamenti previsti nel periodo 2023/2025	<b>anno 2025</b>	<b>€.503.354,43</b>
Percentuale art. 4 dpcm 17/3/2020 (rapporto spese di personale/media entrate correnti)		<b>28,58 %</b>
Rapporto spese di personale/Media entrate correnti Anno 2021		<b>33,43%</b>
Valore di soglia da Tabella 1		<b>28,60%</b>
Valore soglia di rientro entro l'anno 2025		<b>32,60</b>
Rapporto spese di personale/8medie entrate correnti rideterminato all'anno 2025		<b>28,58</b>

DATO ATTO, altresì che la sostenibilità finanziaria del presente atto è ulteriormente avvalorata dalla considerazione che, in data 28.12.2019 sono state assunte tramite stabilizzazione n. 18 unità di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time a 18 e 24 ore settimanali, **ma la relativa spesa risulta quasi interamente finanziata dal Fondo di cui all'art. 30, L.R. Sicilia n. 5/2014 e dalla cd. quota complementare di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, ai sensi normativa speciale e derogatoria di cui all'art. 20, commi da 1 a 4, del D. lgs. 75/2017;**

DATO ATTO, in particolare il contributo annuale per la predetta finalità è pari all'importo indicato nel seguente prospetto:

	2018	2019	2020	Media 2018/2020
contributo reg. da portare in detrazione	253.962,76	253.692,74	253.985,80	253.868,43

**DATO ATTO** che la presente proposta è stata inviata all'organo di revisione economico-finanziaria al fine di accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, nonché ai fini della verifica di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 58/2019, come successivamente modificato dalla L. 160/2019 ed acquisizione il parere di cui alla nota prot. 5288 del 19.06.2023 in ordine alle sole nuove assunzioni previste (**ALLEGATO 6**);

**VISTI:**

- il T.U.E.L., 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;
- l'art.3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 modificato dall'articolo 14 bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019
- D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n.190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- 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";
- il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, come successivamente modificato;

- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
  - lo Statuto Comunale;
  - il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;
- Per quanto sopra;

### SI PROPONE

Per le motivazioni espresse in narrativa che qui si intendono ripetute e trascritte e per quanto riportato nei prospetti allegati al presente provvedimento, quali parti integranti dello stesso, di:

- 1) Di prendere atto che non sussistono, in questo Ente, eccedenze e/o esuberi di personale;
- 2) Di rideterminare la dotazione organica come da Tabella in Allegato "3", che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che rimane inalterato il numero complessivo dei posti e che non viene superato il limite massimo teorico della spesa di personale dell'Ente cui al triennio 2011-2013;
- 3) Dare atto che così, come risulta dall'allegato prospetto (Allegato 4), predisposto dal Responsabile dell'area Finanziaria, entro l'anno 2025, il costo del personale cessato comporta una riduzione della spesa di personale pari ad €. 122.402,46 e un rientro a un rapporto spesa del personale/entrate correnti, come sopra individuato, pari al 28,58%;
- 4) come risulta dall'allegato prospetto (Allegato 5), predisposto dal Responsabile dell'area Finanziaria, il costo complessivo del personale da assumere a tempo indeterminato per l'anno 2023 è pari ad € 97.206,00 a fronte di economie della spesa del personale di complessivi Euro 122.402,46, ovvero nei limiti del 30% delle cessazioni, che è pari ad € 36.720,74 così specificatamente:
- 5) **di prevedere nel periodo 2023 – 2025 le seguenti assunzioni:**

#### NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2023 (elenco assunzioni):

NUOVE ASSUNZIONI 2023					
n. posti	Area	Profilo professionale	Ore Settim.	Modalità di assunzione	Risparmio spesa del personale anno 2023
1	Funzionari ed EQ	Istrut. Direttivo Ammin.	36	Progres. Verticale	33.281,92
1	Funzionari ed EQ	Istrut. Direttivo Tecnico	36	Concorso Esterno	33.281,92
1	Istruttori	Agente di Polizia Locale	36	Concorso Esterno	30.642,16
Totale					<b>97.206,00</b>

**NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2024:**

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE

**NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2025:**

NESSUNA NUOVA ASSUNZIONE

- 6) **Conseguentemente**, approvare, il programma triennale di fabbisogno del personale 2023-2025 e l'elenco annuale delle assunzioni per l'anno 2023, specificando che l'effettuazione delle assunzioni ivi previste resta, in ogni caso, subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali di cui all'art. 155 T.U.E.L., cui la presente deliberazione viene inviata ai fini di condivisione e per la necessaria autorizzazione preventiva all'ulteriore corso delle procedure assunzionali sopra indicate.
- 7) **Dare atto** che, benché questo Ente superi il rapporto percentuale di cui all'art. 4, comma 1, del D.M. 17 aprile 2020, pubblicato sulla G.U. 27 aprile u.s., sussiste la sostenibilità finanziaria della spesa per l'attuazione del presente piano, ove autorizzato dalla Commissione di cui all'art. 155 T.U.E.L., ed altresì la sostenibilità dell'equilibrio di bilancio, anche in prospettiva pluriennale, tenuto conto altresì che la spesa per il personale stabilizzato presso questo Ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, commi da 1 a 4 della lett. a) del D. lgs.

75/2017 è, per la quasi totalità, eterofinanziata mediante Fondi regionali a ciò vincolati indicati dall'art 26, commi 6-8, della L.R. 8/2018 la cui erogazione, in favore di questo Ente, è garantita *ex lege* fino al 2038;

- 8) **Dare atto** che la spesa complessiva per il personale dell'Ente, a seguito delle predette assunzioni, ove perfezionate, resta inferiore al valore teorico massimo del triennio 2011-2013;
- 9) **Dare atto** che così come risulta dall'allegato prospetto (Allegato 4), predisposto dal Responsabile dell'area Finanziaria, entro l'anno 2025, il costo del personale cessato comporta una riduzione della spesa di personale pari ad €. 122.402,46, comportando un rientro al valore soglia del **28,58%**;
- 10) **Dare atto** che la spesa da sostenere per le assunzioni previste nel presente atto, troverà copertura negli impegni di spesa sui capitoli di spesa del personale a tempo indeterminato nel Bilancio di Previsione 2023-2025 in corso di predisposizione da parte degli Uffici;
- 11) **Dare atto** che il presente programma costituisce sezione specifica dell'approvando PIAO 2023 – 2025;
- 12) **Dare atto** che il presente provvedimento viene adottato in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione;
- 13) **Autorizzare** nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia di finanza pubblica, l'incremento temporaneo delle ore di part time ai lavoratori contrattisti e socialmente utili, ove si manifestino esigenze di funzionalità ed efficienza dei servizi fondamentali dell'Ente e di autorizzare qualora necessario, e nel rispetto dei vincoli normativi e l'utilizzo di personale di altri enti ai sensi dell'articolo 1 comma 557 legge 311/2004;
- 14) **Dare mandato**, altresì, all'Area Amministrativa, Segreteria, AA.FF. – Servizio Gestione Giuridica del Personale - di inviare il presente provvedimento, per gli adempimenti consequenziali al Ministero dell'Interno – Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali per i controlli previsti dagli artt. 242 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

**Il Resp.le del procedimento**

F.to Nastasi Mariano

**IL PROPONENTE**

F.to Di Stefano Antonino

**COMUNE DI VALDINA**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE n. 75 del 26-04-2023**

**UFFICIO PROPONENTE**

AREA AMMINISTRATIVA

**OGGETTO:**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023-2025 - ELENCO DELLE ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2023 E CONTESTUALE RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA, SOGGETTO AD APPROVAZIONE DELLA COMMISSIONE PER LA STABILITÀ FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI DI CUI ALL'ART. 155 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N. 267.

*Ai sensi dell'art. 53 della legge 8.6.1990, n.142, come recepita con l'art. 1, co.1°, lett. i), della L.R. 11.12.1991, n.48, come sostituito dall'art.12, co.1°, punto 0.1, della L.R. 23.12.2000, n.30, sulla proposta di deliberazione i sottoscritti esprimono il seguente parere:*

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO**

**PARERE DI Regolarità Tecnica**

***Per quanto concerne la Regolarità Tecnica la regolarità e la correttezza dell'azione amministrativa si esprime parere Favorevole ai sensi dell'art.147 bis, comma 1, del vigente D.Lgs 267/00 su presente atto.***

Data 26-04-2023

IL RESPONSABILE Nastasi Mariano

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

**PARERE DI Regolarità Contabile**

Visto il suddetto parere di Regolarità Tecnica, si esprime parere Favorevole di Regolarità Contabile ai sensi dell'art. 147 bis, del vigente D.lgs. 267/00 sul presente atto, attestante la copertura finanziaria, la corretta imputazione e che l'adozione di detto provvedimento non determina alterazioni negli equilibri della gestione delle risorse.

Data 26-04-2023

IL RESPONSABILE Dott.ssa Morgante Francesca

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta:

**Il Sindaco**

*F.to Antonino Di Stefano*

**L'Assessore Anziano**

*F.to Francesco Marchetta*

**Il Segretario Comunale**

*F.to Dott. Marcello Iacopino*

Per copia conforme per uso amministrativo Dalla Residenza Municipale, lì  <b>Il Segretario Comunale</b> <i>Dott. Iacopino Marcello</i>	Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale dal <u>20-06-2023</u> al <u>05-07-2023</u> . Col n. <u>472</u> del Reg. pubblicazioni.  <b>Il Resp.le della Pubblicazione</b> _____
--	---

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

**A T T E S T A**

che la presente Deliberazione, ai sensi della L.R. 3 dic. 1991, n. 44:

- è stata affissa all'Albo Pretorio il 20-06-2023 per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.11, comma 1);

**Il Segretario Comunale**

*F.to Dott. Iacopino Marcello*

*Dalla Residenza municipale, \_\_\_\_\_*

---

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE È DIVENUTA ESECUTIVA  
AI SENSI DELL'ART. 12, COMMA 1°, DELLA L.R. 31.12.1991, N. 44**

**Il Segretario Comunale**

*Dalla Residenza municipale, \_\_\_\_\_*

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE È IMMEDIATAMENTE ESECUTIVA  
AI SENSI DELL'ART. 12, COMMA 2°, DELLA L.R. 31.12.1991, N. 44**

**Il Segretario Comunale**

*F.to Dott. Iacopino Marcello*

*Dalla Residenza municipale, 19-06-2023*  
\_\_\_\_\_