



**COMUNE DI SAN PIER NICETO**  
(Città Metropolitana di Messina)

N. 55 REG. DELIBERE

**COPIA DI DELIBERAZIONE**  
**DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO: Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e piano assunzionale 2023/2025.**

L'anno duemilaventitre il giorno ventisei del mese di luglio alle ore 19:30 e seguenti, nella Casa comunale, e nella consueta sala delle adunanze in seguito ad invito di convocazione si è riunita la Giunta Municipale con l'intervento dei Signori:

COGNOME	NOME	CARICA	P/A
Nastasi	Domenico M. E.	Sindaco	P
INSANA	PIETRO	Vice Sindaco	P
Totaro	Giuseppe	Assessore	P
RUGGERI	GIUSEPPE	Assessore	A
Cattafi	Mariagiovanna	Assessore	P

Presiede il Sindaco Nastasi Domenico M. E..

Partecipa il Segretario Comunale del Comune PIRAINO CHIARA;

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 08.06.90 n.142, recepito dalla L.R. n.48/91 sulla proposta di deliberazione in oggetto hanno espresso:

- Il Responsabile del servizio interessato, per la Regolarità Tecnica, parere Favorevole;
- Il Responsabile di ragioneria, per la Regolarità Contabile, parere Favorevole;

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

Fatto proprio il contenuto formale e sostanziale del provvedimento proposto;

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

Ad unanimità di voti espressi nelle forme di legge

**DELIBERA**

- Di approvare senza modifiche e/o integrazioni la proposta di cui in premessa, avente l'oggetto ivi indicato;
- Di dichiarare la stessa, con separata votazione, immediatamente esecutiva.



# COMUNE DI SAN PIER NICETO

*(Città Metropolitana di Messina)*

AREA 2 - ECONOMICO - FINANZIARIA -  
ELETT. - SOCIAL

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE PER LA GIUNTA

**REGISTRO PROPOSTE N. 39 DEL 31-05-2023.**

**OGGETTO:** Approvazione piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025 e piano assunzionale 2023/2025.

### IL PROPONENTE

Visto l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che recita:

*"1. Le amministrazioni pubbliche definiscono l'organizzazione degli uffici per le finalità indicate all'articolo 1, comma 1, adottando, in conformità al piano triennale dei fabbisogni di cui al comma 2, gli atti previsti dai rispettivi ordinamenti, previa informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

*2. Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'articolo 6-ter. Qualora siano individuate eccedenze di personale, si applica l'articolo 33. Nell'ambito del piano, le amministrazioni pubbliche curano l'ottimale distribuzione delle risorse umane attraverso la coordinata attuazione dei processi di mobilità e di reclutamento del personale, anche con riferimento alle unità di cui all'articolo 35, comma 2. Il piano triennale indica le risorse finanziarie destinate all'attuazione del piano, nei limiti delle risorse quantificate sulla base della spesa per il personale in servizio e di quelle connesse alle facoltà assunzionali previste a legislazione vigente.*

*3. In sede di definizione del piano di cui al comma 2, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati e secondo le linee di indirizzo di cui all'articolo 6-ter, nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo della medesima e di quanto previsto dall'articolo 2, comma 10-bis, del decreto-legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.*

*4. Nelle amministrazioni statali, il piano di cui al comma 2, adottato annualmente dall'organo di vertice, è approvato, anche per le finalità di cui all'articolo 35, comma 4, con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri o del Ministro delegato, su proposta del Ministro competente, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze. Per le altre amministrazioni pubbliche il piano triennale dei fabbisogni, adottato annualmente nel rispetto delle previsioni di cui ai commi 2 e 3, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei*

*propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è assicurata la preventiva informazione sindacale, ove prevista nei contratti collettivi nazionali.*

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

Visto inoltre l'art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, che recita:

*"1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*

*2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*

*3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*

*4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.*

*5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

Rilevato che:

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri 8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- l'art. 22, c. 1, D.Lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che recita:
  1. *Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 2 aprile 1968, n. 482](#);*
- l'art. 91, D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000, in tema di assunzioni, che recita:

1. *Gli enti locali adeguano i propri ordinamenti ai principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio. Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla [legge 12 marzo 1999, n. 68](#), finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale.*
  2. *Gli enti locali, ai quali non si applicano discipline autorizzatorie delle assunzioni, programmano le proprie politiche di assunzioni adeguandosi ai principi di riduzione complessiva della spesa di personale, in particolare per nuove assunzioni, di cui ai commi 2-bis, 3, 3-bis e 3-ter dell'articolo 39 del decreto legislativo 27 dicembre 1997, n. 449, per quanto applicabili, realizzabili anche mediante l'incremento della quota di personale ad orario ridotto o con altre tipologie contrattuali flessibili nel quadro delle assunzioni compatibili con gli obiettivi della programmazione e giustificate dai processi di riordino o di trasferimento di funzioni e competenze.*
  3. *Gli enti locali che non versino nelle situazioni strutturalmente deficitarie possono prevedere concorsi interamente riservati al personale dipendente, solo in relazione a particolari profili o figure professionali caratterizzati da una professionalità acquisita esclusivamente all'interno dell'ente.*
  4. *Per gli enti locali le graduatorie concorsuali rimangono efficaci per un termine di tre anni dalla data di pubblicazione per l'eventuale copertura dei posti che si venissero a rendere successivamente vacanti e disponibili, fatta eccezione per i posti istituiti o trasformati successivamente all'indizione del concorso medesimo.*
- l'art. 89, c. 5, D.Lgs. n. 267/2000 il quale stabilisce che, ferme restando le disposizioni dettate dalla normativa concernente gli enti locali dissestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

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

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

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

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

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

Considerato che il piano triennale dei fabbisogni di personale deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
- strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

Preso atto che, secondo l'impostazione definita dal D.Lgs. n. 75/2017, il concetto di "dotazione organica" si deve tradurre, d'ora in avanti, non come un elenco di posti di lavoro occupati e da occupare, ma come tetto massimo di spesa potenziale che ciascun ente deve determinare per l'attuazione del piano triennale dei fabbisogni di personale, tenendo sempre presente nel caso degli enti locali che restano efficaci a tale scopo tutte le disposizioni di legge vigenti relative al contenimento della spesa di personale e alla determinazione dei budget assunzionali.

Rilevato che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 dispone:

*"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia superiore adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il*

*limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018."*

Visto il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "*Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni*" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

Rilevato che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

Vista la circ. Presidenza del Consiglio dei ministri 13 maggio 2020 ad oggetto: "*Circolare sul decreto del Ministro per la pubblica amministrazione, attuativo dell'articolo 33, comma 2, del decreto-legge n. 34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla legge n. 58 del 2019, in materia di assunzioni di personale da parte dei comuni*", pubblicata in Gazzetta Ufficiale n. 226 dell'11 settembre 2020;

Rilevato che il Comune di San Pier Niceto è tra gli Enti non virtuosi in quanto non rientra tra i valori soglia di cui alla Tabella 2 e 3 del Decreto attuativo art. 33 c. 2 D.L. 34/2019, convertito in L. 58/2019 come si evince dagli elaborati allegati alla presente deliberazione che ne costituiscono parte integrante e sostanziale;

Rilevato quindi che per l'anno 2023 considerato che l'Ente ha approvato con delibera di Giunta Municipale lo schema di rendiconto 2022 e che lo stesso è stato trasmesso al Consiglio Comunale per la relativa approvazione corredato del parere favorevole del revisore unico dei conti:

- il tetto massimo della spesa di personale è pari al valore certificato nel rendiconto 2022;
- è necessario che l'Ente programmi un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare in un valore inferiore a **(B)**, incrementando le entrate correnti e parimenti provvedendo anche alla riduzione del FCDE, attraverso la riscossione delle entrate proprie entro l'esercizio di competenza, e/o riducendo le spese di personale in modo tale da poter rispettare entro l'esercizio 2025 i vincoli di che trattasi come si evince dall'allegato tabella elaborata dal servizio finanziario.
- nel frattempo, peraltro, l'ente può assumere rispettando il limite di spesa precedente, nonché il *turn over* disponibile;

Visto l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita:

*"28. A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per*

*personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009."*

Visto inoltre l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 che recita: "*Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilita.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";*

Richiamato inoltre il testo dell'art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016 il quale dispone che non è possibile effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, comprese le stabilizzazioni e le esternalizzazioni che siano una forma di aggiramento di tali vincoli, da parte dei comuni che non hanno rispettato i termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato;

Preso atto che la Corte dei conti, Sez. delle Autonomie, con deliberazione n. 10/SEZAUT/2020/QMIG depositata in data 29 maggio 2020, ha chiarito che: *"Il divieto contenuto nell'art. 9, comma 1-quinquies, del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla legge 7 agosto 2016, n. 160, non si applica all'istituto dello "scavalco condiviso" disciplinato dall'art. 14 del CCNL del comparto Regioni – Enti locali del 22 gennaio 2004 e dall'art. 1, comma 124, della legge 30 dicembre 2018, n. 145, anche nel caso comporti oneri finanziari a carico dell'ente utilizzatore"*;

Considerato ai fini dell'impiego ottimale delle risorse come richiesto dalle Linee Guida sopra citate che:

- si rileva la necessità di perseguire l'ottimale distribuzione del personale tramite la mobilità interna ed esterna;
- si rileva la necessità di prevedere eventuali progressioni di carriera nella programmazione;
- si rileva la necessità di prevedere ogni forma di ricorso a tipologie di lavoro flessibile, ivi comprese quelle comprese nell'art. 7, D.Lgs. n. 165/2001;
- le assunzioni delle categorie protette all'interno della quota d'obbligo devono essere garantite anche in presenza di eventuali divieti sanzionatori, purché non riconducibili a squilibri di bilancio;
- in caso di esternalizzazioni, devono essere rispettate le prescrizioni dell'art. 6-bis, D.Lgs. n.165/2001;

Richiamata la propria precedente deliberazione n. 35 del 17/05/2022, esecutiva ai sensi di legge, avente ad oggetto *"Piano dei fabbisogni del personale anni 2022/2024 - approvazione"* e la delibera n° 55 del 11/08/2022 con la quale si modificava la delibera sopra indicata agente ad oggetto: *"Piano dei fabbisogni del personale anni 2022/2024 – modifica"*

*Considerato che nel predetto piano 2022/2024 esercizio finanziario 2022 le assunzioni previste nel predetto piano si sono realizzate entro l'esercizio 2022 limitatamente alla contrattualizzazione del personale part time in base alle ore previste per la categorie A – B - C analiticamente indicate nel provvedimento de quo:*

*Accertato inoltre che il budget assunzionale residuo, in base alle procedure assunzionali/contrattualizzazione di cui al piano 2022 pari ad € 92.345,13 tenendo conto delle cessazioni che si realizzeranno nel corso dell'esercizio finanziario 2023 pari ad € 45.579,38, la capacità assunzionale complessiva per l'esercizio 2023 è pari ad € 137.924,71 ;*

Preso atto che:

- *la situazione dell'Ente come attestato nella deliberazione di Giunta Municipale n° 76/2020 è quella di terza fascia ai sensi del decreto ministeriale attuativo dell'art. 33 comma 2 D.L. 34/2019 convertito in legge 58/2019;*
- *pertanto non è consentito incrementare la capacità di spesa del personale rispetto a quella attuale come sopra definita;*
- *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 questo ente è chiamato a compiere,*
- *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";*



- la previsione di assunzioni è da ritenersi consentita nella misura in cui sia assicurato l'assolvimento dell'obbligo di graduale rientro annuale prescritto dalla norma.

*Rilevato che, il Comune di San Pier Niceto essendo annoverato tra gli enti non virtuosi e dovendo garantire un piano di rientro della spesa de quo, il predetto budget assunzionale pari ad € 137.924,51 può essere destinato solo ed esclusivamente se la spesa complessiva del personale, da inserire nello schema di bilancio 2023, sia inferiore a quella certificata dell'anno 2022 pari ad € 1.193.291,81 (v. punto I) in All. 1).*

Considerato che, come sopra descritto, la spesa inserita nel bilancio 2023 pari ad € 1.181.050,90 non può essere superiore al dato certificato nell'esercizio 2022, il margine di spesa complessiva disponibile per l'esercizio 2023, è pari ad € 12.240,91.

Visto che, dei dati di cui sopra questo Ente, al fine di poter rispettare il vincolo di spesa certificata dell'esercizio 2022 per l'esercizio 2023 potrà eseguire solo ed esclusivamente una progressione verticale per le motivazioni analiticamente si seguito esplicitate e dettagliate.

Rilevato che la procedura di che trattasi rientra tra quelle procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.

Considerato che l'art. 3 del D.L. 80/2019 – articolo, tra l'altro, rubricato "Misure per la valorizzazione del personale e per il riconoscimento del merito" – è stato conferito uno specifico mandato alla contrattazione nazionale di disciplinare, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, sistemi di valorizzazione del personale in servizio, anche in deroga al titolo di studio richiesto dall'esterno, sulla base di criteri volti alla valorizzazione dell'esperienza e della professionalità maturata ed effettivamente utilizzata dall'amministrazione. Di tutta evidenza, in tale disposizione, la finalità di valorizzazione del personale interno.

Visto che Il legislatore ha non solo dato mandato alla contrattazione collettiva di disciplinare "speciali procedure di valorizzazione del personale", ma ha anche reso possibile lo stanziamento di apposite risorse finanziarie finalizzate a sostenerne l'applicazione. Si tratta delle risorse di cui all'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 i cui contenuti sono stati condivisi con Dipartimento della Funzione pubblica e Ministero dell'economia e delle finanze, infatti il Ministero si sostiene che le risorse stanziate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della Legge n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022) - in una misura non superiore allo 0,55% del m.s. 2018 - possano essere integralmente destinate a progressioni verticali effettuate con procedura speciale.

Accertato che, il Comune di San Pier Niceto rientra nei parametri sopra indicati e pertanto sussistono le condizioni tecniche giuridiche e contrattuali per eseguire una progressione verticale in decora alle predette disposizioni.

Rilevato inoltre che, in tal caso, la spesa ,ai fini della capacità assunzionali, e da considerarsi per intero, come descritta nella successiva tabella, invece ai fini del rispetto della spesa complessiva da inserire nel bilancio

2023 come sopra descritto è da considerarsi solo la differenza tra la retribuzione annua in godimento e quella della categoria superiore che ammonta complessivamente ad € 3.262,08.

Visto che nel presenta piano triennale 2023 2024 e 2025 sono previste le assunzioni come enucleate nei successivi prospetti.

1. Di dare atto che tali assunzioni e/o contrattualizzazioni per le annualità 2024 e 2025 potranno essere eseguite se il Comune di San Pier Niceto farà registrare una significativa riduzione dei limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 come da allegato prospetto;

La successiva tabella evidenzia la programmazione della spesa del personale nel triennio di riferimento 2023/2025 nel rispetto dei vincoli del turnover.

Budget assunzionali al 01/01/2023	=	92.345,13
cessazioni anno 2023	+	45.579,38
<b>totale budget assunzionale anno 2023</b>	<b>=</b>	<b>137.924,51</b>
<b>assunzioni anno 2023 (per intero)</b>	<b>-</b>	<b>29.865,55</b>
<b>BUDGET Assunzionali al 31/12/2023</b>	<b>=</b>	<b>108.058,96</b>
Budget assunzionali al 01/01/2024	+	108.058,96
cessazioni anno 2024	+	69.577,39
<b>totale budget assunzionale anno 2024</b>	<b>=</b>	<b>177.636,35</b>
<b>assunzioni anno 2024</b>	<b>-</b>	<b>76.455,67</b>
<b>BUDGET Assunzionali al 31/12/2024</b>	<b>=</b>	<b>101.180,68</b>
Budget assunzionali al 01/01/2025	=	101.180,68
cessazioni anno 2025	+	57.982,58
<b>totale budget assunzionale anno 2025</b>	<b>=</b>	<b>159.163,26</b>
<b>assunzioni anno 2025</b>	<b>-</b>	<b>13.901,52</b>
<b>BUDGET Assunzionali al 31/12/2025</b>	<b>=</b>	<b>145.261,74</b>

Vista la programmazione triennale del fabbisogno di personale 2023. - 2025. predisposta dal responsabile del servizio finanziario-personale sulla base delle direttive impartite dalla Giunta comunale e delle indicazioni fornite dai singoli responsabili dei servizi, a seguito di attenta valutazione:

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

Di dare atto che il piano assunzionale 2023/2025 è riportato analiticamente nella tabella che segue:

### Piano assunzionale 2023

N°	Precedente classificazione	Nuovo sistema di classificazione	Contratto		ore sett.	tipo	Retr. Annua	Oneri riflessi	Totale
1	CAT. C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Full time	Indeterminato	36	procedure riservate progressione verticale	2.554,89	707,19	3.262,08
<b>TOTALE COSTI ASSUNZIONALI</b>									<b>3.262,08</b>

### Piano assunzionale 2024

N°	Precedente classificazione	Nuovo sistema di classificazione	Contratto		ore sett.	tipo	Retr. Annua	Oneri riflessi	Totale
2	CAT. A	AREA DEGLI OPERATORI	Part time	Indeterminato	20	A.S.U. procedure riservate	21.780,43	6.022,60	27.803,03
6	CAT. A	AREA DEGLI OPERATORI	Part time	Indeterminato	2	ricontrattualizzazione	6.533,61	1.807,88	8.341,49
4	CAT. B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	Part time	Indeterminato	2	ricontrattualizzazione	4.617,67	1.277,42	5.895,09
20	CAT. C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	Part time	Indeterminato	2	ricontrattualizzazione	26.955,62	7.460,44	34.416,06
<b>TOTALE COSTI ASSUNZIONALI</b>									<b>76.455,67</b>

### Piano assunzionale 2025

N°	Precedente classificazione	Nuovo sistema di classificazione	Contratto		ore sett.	tipo	Retr. Annua	Oneri riflessi	Totale
1	CAT. A	AREA DEGLI OPERATORI	Part time	Indeterminato	20	A.S.U. procedure riservate	10.890,22	3.011,30	13.901,52
<b>TOTALE COSTI ASSUNZIONALI</b>									<b>13.901,52</b>

Atteso in particolare che, a seguito di espressa ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, D.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale come espressamente dichiarato dai responsabili delle Aree organizzative

Preso atto, dunque, che, come indicato nelle Linee Guida sopra richiamate: *"l'indicazione della spesa potenziale massima non incide e non fa sorgere effetti più favorevoli rispetto al regime delle assunzioni o ai vincoli di spesa del personale previsti dalla legge e, conseguentemente, gli stanziamenti di bilancio devono rimanere coerenti con le predette limitazioni"*.

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: *"2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva*

*rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";*

Vista l'organigramma e Funzionigramma dell'ente approvato con deliberazione di cui alla deliberazione di G.M. in atti che qui si richiama e si conferma nei contenuti generali e sostanziali;

Visto il piano occupazionale 2023 - 2025 predisposto sulla base dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente, come riportata nelle superiori tabelle;

Dato atto in particolare che il nuovo piano occupazionale 2023 - 2025 sarà adottato nel rispetto ed inosservanza delle disposizioni legislative vigenti in materia di reclutamento del personale degli enti locali;

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

*Dato atto che:*

- questo ente è *in regola* con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999;
- questo ente non *ha* in corso percorsi di stabilizzazione dei lavoratori socialmente utili ai sensi della normativa vigente;
- il piano occupazionale 2023 - 2025 è coerente con il principio costituzionale della concorsualità;

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

Rilevato dunque che la spesa totale per l'attuazione del piano triennale delle assunzioni 2023 - 2025 è **inferiore** alla spesa potenziale massima consentita;

Richiamati:

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertano che il piano triennale dei fabbisogni di personale sia improntato al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate;

- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 il dispone che: "*2. A decorrere dal 20 aprile 2020, i comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al comma 1, fermo restando quanto previsto dall'art. 5, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, non superiore al valore soglia individuato dalla Tabella 1 del comma 1 di ciascuna fascia demografica";*

Di dare atto infine che, l'Amministrazione Comunale per i posti vacanti in dotazione organica, potrà avvalersi di personale già formato di altri enti locali attraverso l'istituto dello scavalco condiviso, ai sensi dell'art. 1, comma 124 della legge 30 dicembre 2018, n. 145, dello scavalco di eccedenza, ai sensi dell'art. 1, commi 557 o 562, della legge n. 296/2006 e rapporti di lavoro a tempo parziale ai sensi dell'art. 92 del D. Lgs. 267/00 e s.m. ed i.;

Visto il parere espresso dall'organo di revisione economico-finanziaria;

Ritenuto di provvedere in merito;

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

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

Visto il C.C.N.L. Funzioni locali 16 Novembre 2022;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto L'OREAL vigente in Sicilia;

## **PROPONE**

2. la superiore premessa costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
3. di approvare, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.Lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2023-2025 quale parte integrante e sostanziale;
4. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
5. di approvare, per le motivazioni riportate nella premessa, il nuovo piano occupazionale per il triennio 2023 - 2024.- 2025, dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-*bis* e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
6. di dare atto che il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
7. Di dare atto dell'elaborato redatto dal servizio finanziario nel quale si evince il limite di spesa da iscrivere nel bilancio 2023 che allegato alla presente deliberazione ne costituisce parte integrante e sostanziale;
8. Di dare atto, inoltre del piano di rientro dei limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020 come si evince dal prospetto predisposto dal servizio finanziario che allegato alla presente ne costituisce parte integrante e sostanziale;
9. di dare atto infine che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.Lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale; come da attestazioni rilasciate dai responsabili delle Aree organizzative;
10. di trasmettere, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.Lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 – 2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano.
11. di demandare al responsabile del servizio personale gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento.
12. dichiarare il presente provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi dell'articolo 134, comma 4, del d.Lgs. n. 267/2000.



1° AREA AMMINISTRATIVA				
PRECEDENTE SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	NUOVO SISTEMA DI CLASSIFICAZIONE	Posti in organico	Posti coperti	Posti vacanti
CATEGORIA D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1- Full Time tempo indeterminato	0	1
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1- Full Time tempo indeterminato	1	2
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	7 - Part Time tempo indeterminato	7	0
TOTALE SETTORE AMMINISTRATIVO		9	8	3

1° AREA ECONOMICO FINANZIARIO . SOCIALE ELETTORALE				
CATEGORIA D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1- Full Time tempo indeterminato	1	0
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	7 - Part Time tempo indeterminato	7	2
CATEGORIA B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	1- Part Time tempo indeterminato	3	0
CATEGORIA B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	3- Full Time tempo indeterminato	2	0
CATEGORIA A	AREA DEGLI OPERATORI	1- Part Time tempo indeterminato	1	0
TOTALE SETTORE ECONOMICO FINANZIARIO		14	14	2

3° AREA TECNICO MANUTENTIVA - POLIZIA MUNICIPALE				
CATEGORIA D	AREA DEI FUNZIONARI E DELL'ELEVATA QUALIFICAZIONE	1- Full Time tempo determinato	1	0
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	4 - Part- Time tempo indeterminato	4	0
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	1 - Full- Time tempo indeterminato	1	2
CATEGORIA C	AREA DEGLI ISTRUTTORI	2 - Part- Time tempo indeterminato	2	0
CATEGORIA B	AREA DEGLI OPERATORI ESPERTI	2 - Full- Time tempo indeterminato	2	1
CATEGORIA A	AREA DEGLI OPERATORI	5 - Part- Time tempo indeterminato	5	3
TOTALE SETTORE TECNICO		15	15	6

TOTALE POSTI COPERTI	37	
TOTALE POSTI VACANTI		11

**Il Responsabile dell'istruttoria**  
*F.to Dott. Caravello Carmelo*

**Il Proponente**  
*F.to*

**Il Responsabile del Procedimento**

*F.to Dott. Caravello Carmelo*



**PARERE DEL RESPONSABILE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA**  
(Art. 53, legge n° 142/90 e L.R. n° 48/91 e ss.mm. e ii)

Il Responsabile del Servizio interessato attesta, ai sensi dell'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo *Regolamento comunale sui controlli interni*, la Regolarità Tecnica del presente provvedimento in ordine alla legittimità, regolarità e correttezza dell'azione amministrativa e della sua conformità alla vigente normativa comunitaria, nazionale, regionale, statutaria e regolamentare.

Data 31-05-2023

**Il Responsabile del Servizio**

*F.to Dott. Caravello Carmelo*

**PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE**  
(art. 12 della L.R. n. 30 del 23/12/2000 e ss.mm.ii art. 55 comma 5 della Legge 142/90 recepita con L.R. n. 48/91 e ss.mm.ii.)

Il Responsabile del Servizio finanziario in ordine alla Regolarità Contabile del presente provvedimento, ai sensi dell'articolo 147-bis, comma 1, del D.Lgs. n. 267/2000 e del relativo Regolamento comunale sui controlli interni, comportando lo stesso riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente, osservato:

rilascia:

Parere Favorevole

Data 31-05-2023

**Il Responsabile del Servizio Finanziario**

*F.to Dott. Caravello Carmelo*

La presente delibera viene letta, approvata e sottoscritta

**IL Sindaco**

F.to Nastasi Domenico M. E.

**L'ASSESSORE ANZIANO**

F.to INSANA PIETRO

**IL Segretario Comunale**

F.to PIRAINO CHIARA

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Si certifica che il presente atto viene pubblicato all'Albo Pretorio online per 15 giorni consecutivi a decorrere dal 27-07-2023.

L'Addetto alla  
pubblicazione:

\_\_\_\_\_

Si certifica, su conforme attestazione dell'Addetto alla pubblicazione, che la presente deliberazione è stata pubblicata all'Albo Pretorio on-line, ai sensi di legge, per 15 giorni consecutivi.

Dalla Residenza Municipale, li \_\_\_\_\_.

**Il Segretario Comunale**

F.to PIRAINO CHIARA

**LA PRESENTE DELIBERAZIONE E' DIVENUTA ESECUTIVA, AI SENSI DI LEGGE**

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

Il giorno dell'adozione, perché dichiarata immediatamente esecutiva.

Dalla Residenza Municipale, li 26-07-2023.

**Il Segretario Comunale**

F.to PIRAINO CHIARA