



**COMUNE DI REITANO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**  
**COPIA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE**

**N. 110 del Reg.**  
**Data 30/10/2023**

<b>OGGETTO</b>	Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Piano Annuale Assunzionale anno 2023 - Rideterminazione Dotazione Organica.
----------------	--

L'anno Duemilaventitre il giorno trenta del mese di Ottobre alle ore 11,35 si è riunita presso la sede comunale la Giunta Comunale. Risultano presenti:

Nominativi	Carica	Presenti	Assenti
SALVAGGIO Salvatore	Sindaco	X	
CUPANE Tecla	Vice Sindaco	X	
GIARDINA Antonio	Assessore		X
CATANIA Teresa	Assessore	X	
ALFANO Dario	Assessore	X	

Assume la Presidenza il Sindaco ai sensi dell'art. 42 del vigente Statuto Comunale;

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Andrea Gaglio.

Il Presidente, constatato il numero legale degli intervenuti, dichiara aperta la seduta ed invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto indicato.

**LA GIUNTA COMUNALE**

Vista la proposta di deliberazione di pari oggetto n.27 del 11/09/2023, predisposta dal Responsabile dell'Area Amministrativa su direttiva del Sindaco ed avente ad oggetto: "Approvazione Piano Triennale del fabbisogno di personale 2023/2025 – Piano Annuale Assunzionale anno 2023 - Rideterminazione dotazione organica".

Visti i pareri di regolarità tecnica e contabile favorevoli espressi, ai sensi dell'art.53 della Legge 8 giugno 1990 n.142, come recepito con l'art. 1, comma 1, lettera i) della L. R. n.11/12/1991 n.48 e ss.mm. ed ii., e con la modifica di cui all'art.12 della L.R. 23.12.2000, n.30;

Visto il parere favorevole dell'Organo di Revisore del 26/09/2023, acquisito agli atti comunali in pari data al prot. n. 3898 allegato al presente verbale;

Dato atto che, a seguito informativa ex art. 6 del Dlgs. N.165/2001 ed art. 4 del CCNL del 16/11/2022, è stato richiesto un tavolo di confronto con nota del 03/10/2023 prot. n. 2973;

Dato atto che è stato convocato il relativo tavolo di confronto;

Visto il verbale relativo del 12/10/2023 di cui si prende atto;

Vista la comunicazione della Regione Siciliana - Dipartimento Regionale Siciliana Regionale del Lavoro, dell'Impiego, dell'Orientamento, dei Servizi e delle Attività formative – Servizio XI – Centro per l'Impiego di Messina e Villafranca Tirrena del 09/10/2023 prot.n.41810, avente ad oggetto Legge n.68/99 e ss.mm. ed ii. – Norme sul diritto al lavoro dei disabili;

**Ritenuta** la proposta di deliberazione stessa meritevole di approvazione;

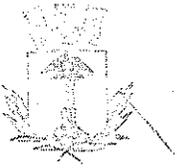
Visto il vigente O. A. EE. LL. della Regione Siciliana;

Visto il D. Lgs 267/2000;

Con voti unanimi e favorevoli

**DELIBERA**

- 1 Approvare la proposta di deliberazione di pari oggetto n.27 del 11/09/2023, predisposta dal Responsabile dell'Area Amministrativa ed a firma del Sindaco, che fa parte integrante e sostanziale del presente provvedimento, riservandosi con separato e successivo atto deliberativo di apportare modifiche alla programmazione ivi contenuta.
- 2 Con gli stessi esiti di votazione l'atto viene dichiarato immediatamente eseguibile.



# COMUNE DI REITANO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DI GIUNTA COMUNALE PRESENTATA SU DIRETTIVE DEL SINDACO

Area Amministrativa

PROPOSTA N. 27

DEL 11/09/2023

OGGETTO: APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2023/2025 – PIANO ANNUALE ASSUNZIONALE ANNO 2023 - RIDETERMINAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.

VISTO:

- l'art. 2 del d.lgs.165/2001 che stabilisce che le amministrazioni pubbliche definiscono le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; - l'art. 4 del d.lgs. 165/2001 che stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 89 del d.lgs. 267/2000 che prevede che gli enti locali provvedono alla rideterminazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa ed 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. 39 della Legge 27/12/1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, attraverso l'adeguamento in tal senso dell'ordinamento interno dell'ente, 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 del D.Lgs. 18/8/2000, n. 267 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. 6, comma 2, del D.Lgs. 30/3/2001, n. 165, come modificato dall'art. 4 del D.Lgs. 25/5/2017, n. 75, ai sensi del quale le amministrazioni pubbliche adottano 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;
- l'art. 19, comma 8, della Legge 28/12/2001, n. 448 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli Enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione di spesa;
- i provvedimenti attuativi dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, nella versione modificata dalla Legge di Bilancio 2020 (comma 853 della Legge n. 160/2019), che stabiliscono che la spesa del personale, su cui calcolare il rapporto con le entrate correnti, non sia più solo quella consolidata (ex. Comma 557 della Legge 296/2006), ma affida ad un decreto ministeriale l'individuazione della fascia nella quale collocare i Comuni in base al rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti;
- l'art 33, comma 2, del predetto decreto che prevede che "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 nel 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";

**VISTO** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" richiamato nell'art 33, comma 2 del Dl 34/2019 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; prevedendo il superamento delle attuali regole fondate sul turn-over in un sistema maggiormente flessibile, basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale".

**VISTA** la circolare del 13 Maggio 2020 sul D.M attuativo pubblicata sulla Gazzetta Ufficiale dell-11 settembre n. 226.

**RILEVATO** pertanto che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa.

**PRECISATO** che il nuovo regime prevede nuovi parametri così descritti :

- l'art. 3 suddivide i comuni in 3 fasce
- l'art. 4 individua con apposita tabella 1, valori soglia di massima spesa di personale, diversi per fascia demografica di appartenenza
- l'art. 5 stabilisce le percentuali di incremento delle spese di personale, con l'apposita tabella 2, e le ipotesi di deroga, fermo restando il limite di spesa corrispondente al valore soglia della Tabella 1.

**STABILITO** che ai fini della verifica del rispetto del valore soglia della classe di appartenenza occorre:

- a. Individuare la spesa di personale, comprensiva di oneri riflessi e al netto dell'IRAP, desunta dall'ultimo rendiconto approvato.
- b. Individuare la media degli accertamenti di competenza riferiti alle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati, dedotto l'ammontare del fondo crediti di dubbia esigibilità iscritto nel bilancio di previsione dell'ultima annualità considerata.
- c. Determinare il rapporto tra spesa di cui al punto a) e la media delle entrate di cui al punto b) espresso in valore percentuale.

**DATO ATTO** che il Comune di Reitano ai sensi dell'art 4, comma 1, della Tabella 1 appartiene alla fascia demografica a comuni con popolazione inferiore a 1000 abitanti (popolazione al 31.12.2022: n 742 abitanti);

**RILEVATO** che:

- sulla base della Tabella 1 dell'art. 4, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50%;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 33,50%

**ESAMINATO** il prospetto, elaborato dal Responsabile del Area Economico Finanziario e che si allega alla presente per formarne parte integrante, relativo all'applicazione del DM sopra citato, in termini di analisi delle spese di personale dell'ultimo rendiconto approvato (spese personale in rapporto alle entrate correnti medie dell'ultimo triennio (al netto del Fondo crediti dubbia esigibilità), e preso atto che il Comune evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 36,86 % (vedi allegato "A");

**CONSIDERATO** che il Comune si pone, dunque, al di sopra tanto del primo "valore soglia" (c.d. valore soglia medio), secondo la classificazione di cui all'art. 4, tabella 1 del DM 17.03.2020, quanto del secondo limite, indicato dalla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo DM (c.d. valore soglia di rientro della maggiore spesa);

**DATO ATTO**, pertanto, che in virtù del rapporto di sostenibilità finanziaria si applica al Comune di Reitano l'art. 6, comma 1 del citato DM, ai sensi del quale "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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";

**CONSIDERATO**, pertanto, che la disposizione non preclude le iniziative di reclutamento del Comune di Reitano, ma orienta le stesse verso il miglioramento del rapporto di sostenibilità finanziaria, come anche chiarito dalla deliberazione della Corte dei Conti, sez. di controllo per la Regione Siciliana, n. 131/2020/PAR, secondo cui "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, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58 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.";

**CONSIDERATO**, che in base al metodo di calcolo suindicato, il rapporto di sostenibilità finanziaria può essere ridotto attraverso l'incremento delle "entrate correnti" ovvero mediante la riduzione della "spesa del personale" prese a riferimento secondo le definizioni dell'art. 2 del DM 17.03.2020;

**RITENUTO** pertanto che, la previsione (e la conseguente effettuazione) di assunzioni è da ritenersi consentita a condizione di non peggiorare il valore soglia rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato, e nella misura in cui il Comune sia in grado di compiere il percorso di graduale miglioramento annuale del parametro di riferimento e il graduale rientro annuale prescritto dalla norma.

**VERIFICATE** le condizioni:

- rispetto del limite di cui alla tabella 1 del DM 17/03/2020, attuativo dell'art. 33, comma 2 del D.Lgs. 34/2019 convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58;
- rispetto del limite comma 562 dell'art. 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296 che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni con popolazione sotto i mille abitanti pari ad € 892.922,11, come così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente **(All. B)** ;

**DATO ATTO** che Comune di Reitano:

- ha provveduto con deliberazione della Giunta Comunale n. 82 del 10/08/2023, ad adempiere a quanto previsto dall'art. 33 del D.Lgs. 165/2001, rilevando l'inesistenza di eccedenze di personale o situazioni di soprannumero;
- ha approvato con deliberazione della Giunta Comunale n. 89 del 08/09/2023 il Piano triennale di azioni positive in tema di pari opportunità (art. 48, comma 1, D.Lgs. n. 198/2006);
- il Comune ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L. n.

66/2014;

- Il Comune non risulta inadempiente ai sensi del comma 3-bis, art. 9, DL 185/2008
- L'Ente ha approvato il Rendiconto di gestione per l'esercizio 2022;
- L'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, del testo unico delle leggi su l'ordinamento degli Enti locali e s.m.i., né nelle condizioni di Ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis del DLgs. 267/2000;
- L'ente ha rispettato sia il pareggio di Bilancio che il saldo di competenza non negativo

**DATO ATTO, altresì, che:**

- il Comune di Reitano con deliberazione di Giunta Comunale n. 21 del 25.08.2022, ha approvato " Il Piano triennale del Fabbisogno di personale anno 2022-2024 -Piano assunzionale anno 2022-2023-2024-Rideterminazione Dotazione organica";
- che l'attuale organizzazione interna dell'ente prevede l'articolazione in quattro aree e precisamente:
  1. Amministrativa;
  2. Vigilanza;
  3. Tecnico-manutentiva;
  4. Economico - Finanziaria;
- che il Comune di Reitano occupa attualmente n. 15 dipendenti con contratto a tempo indeterminato di cui 5 a tempo pieno e 10 a tempo parziale, 1 dipendente con contratto a tempo determinato e parziale ( art. 110 c. 1) oltre a fruire del supporto di n. 3 lavoratori ASU;

**RILEVATO CHE:**

- l'Ente è sprovvisto di figure apicali, ad eccezione di una categoria D a tempo determinato part-time, Responsabile dell'Area Tecnica, attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco;
- che la Responsabilità dell'Area Amministrativa è affidata ad interim alla suindicata figura;
- che la Responsabilità dell'Area Economico-Finanziaria è attualmente affidata, giuste previsioni del CCNL e del vigente Regolamento sul funzionamento degli uffici e dei servizi, ad una categoria C;
- l'analisi del fabbisogno di personale evidenzia, pertanto, la necessità di procedere al reclutamento delle figure di un Istruttore Direttivo Contabile e di un Istruttore Direttivo Tecnico;
- sarebbe intendimento dell'Amministrazione, inoltre, anche in considerazione della volontà di mantenere il livello di servizi attualmente garantito, tramite gestione diretta, alla cittadinanza, provvedere alla stabilizzazione del personale ASU che da diversi anni svolge funzioni di supporto agli uffici e servizi comunali;

**RITENUTO** dunque, in ossequio alle disposizioni normative citate e in base alle esigenze organizzative dell'Ente, procedere alla rideterminazione della propria Dotazione Organica 2023-2025 come segue:

<b>COSTO D.O. E FABBISOGNO</b>						
<i>categoria giuridica</i>	<i>posti occupati</i>	<i>Costo</i>	<i>nuova dotazione organica</i>			<i>Costo nuova D.O.</i>
			<i>Posti occupati</i>	<i>Assumibili</i>	<i>Tot.</i>	
D7		€ 0,00			0	€ 0,00

D6		€ 0,00			0	€ 0,00
D5		€ 0,00			0	€ 0,00
D4		€ 0,00			0	€ 0,00
D3		€ 0,00			0	€ 0,00
D2		€ 0,00			0	€ 0,00
D1		€ 0,00			0	€ 0,00
D1 66,66%		€ 0,00		1	1	€ 23.650,61
D1		€ 0,00		1	1	€ 35.479,46
D1		€ 0,00				€ 0,00
C6		€ 0,00			0	€ 0,00
C5	4	€ 146.153,10	4		4	€ 146.153,10
C4		€ 0,00			0	€ 0,00
C3		€ 0,00			0	€ 0,00
C2		€ 0,00			0	€ 0,00
C1		€ 0,00			0	€ 0,00
C1 66,66%	8	€ 172.575,73	8		8	€ 172.575,73
B8		€ 0,00			0	€ 0,00
B7		€ 0,00			0	€ 0,00
B6		€ 0,00			0	€ 0,00
B5		€ 0,00			0	€ 0,00
B4		€ 0,00			0	€ 0,00
B3		€ 0,00			0	€ 0,00
B2		€ 0,00			0	€ 0,00
B1		€ 0,00			0	€ 0,00
B1 66,66%	2	€ 39.483,47	2		2	€ 39.483,47
B1 50,00%		€ 0,00		2	2	€ 30.072,29
A6		€ 0,00			0	€ 0,00
A5	1	€ 29.970,23	1		1	€ 29.970,23
A4		€ 0,00			0	€ 0,00
A3		€ 0,00			0	€ 0,00
A2		€ 0,00			0	€ 0,00
A1		€ 0,00			0	€ 0,00
A1 66,66%		€ 0,00		1	1	€ 18.492,80
A1 50,00%		€ 0,00		1	1	€ 13.870,99
<b>totale</b>	<b>15</b>	<b>€ 388.182,53</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>€ 509.748,68</b>

DATO ATTO che la spesa teorica della dotazione organica dopo la presente rideterminazione risulta inferiore rispetto al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 pari ad € 516.296,71 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell' Area Finanziaria, allegata alla presente (All. C),

RITENUTO pertanto di procedere all'approvazione del piano triennale del fabbisogno del personale, con valenza triennale da aggiornare annualmente, in coerenza con gli strumenti di programmazione dell'Ente

e tenuto conto che tale programmazione potrà essere rivista in funzione di eventuali nuove disposizioni, limitazioni e/o vincoli derivanti da innovazioni nel quadro normativo in materia di personale nonché a sopravvenute esigenze di carattere organizzativo; così come segue:

### ANNO 2023

- Di non prevedere assunzioni a tempo indeterminato per la copertura dei posti vacanti così come da tabella sottostante: ma prevedere esclusivamente la copertura a tempo determinato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo tecnico		1	Attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco

### DATO ATTO che:

- tale assunzione non determina un aumento di spesa rispetto al 2022 e rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A);

### ANNO 2024

- Di prevedere la copertura a tempo determinato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo tecnico		1	Attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco

- Di prevedere l'assunzione a tempo indeterminato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo Contabile	1		procedure "speciali", art. 3 del dl 80/2021, convertito in legge 113/2021, riferite alle <b>progressioni di carriera verticale</b> (passaggio di categoria o aerea), temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2024.

### DATO ATTO che:

- l'assunzione a tempo determinato dell'istruttore direttivo tecnico non determina un aumento di spesa rispetto al 2023 e rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A);

- l'assunzione a tempo indeterminato dell'istruttore direttivo contabile non determinerà un aumento di spesa rispetto al 2023 in quanto trattasi di un passaggio da una categoria C5 con un costo complessivo pari ad € 36.538,28 ad una categoria D1 con un costo pari ad € 35.479,46 come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A);

## ANNO 2025

- Di prevedere la copertura a tempo determinato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo tecnico		1	Attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco

- l'avvio dell'assunzione di una unità cat. A, posizione economica A1, (operatore part-time 18 ore) appartenente ai soggetti di cui alla Legge 68/99.

A	Operatore Legge 68/99		1(18 ORE)	
---	-----------------------	--	-----------	--

- l'avvio della stabilizzazione del personale ASU;

A		1(18 ORE)	
B		2(18 ORE)	

### DATO ATTO che:

- l'assunzione a tempo determinato dell'istruttore direttivo tecnico non determina un aumento di spesa rispetto al 2024 e rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A)

- le assunzioni a tempo indeterminato previste per il 2025 si potranno realizzare a condizioni che:

- la normativa preveda dei trasferimenti compensativi e che si realizzino le cessazioni previste a decorrere dal 1.01.2025, con un risparmio di spesa pari ad € 59.731,80 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A)
- sia conseguito nell'anno 2025 il valore soglia del 33,50% previsto dal DM 17/03/2020.

**PRECISATO:**

- che la rilevazione dei fabbisogni ha una valenza di carattere programmatico pluriennale, sicché l'Amministrazione si riserva di procedere ad un aggiornamento del programma tenendo conto delle necessità oggettive e possibilità assunzionali ulteriori al momento non prevedibili;
- che il programma è suscettibile di ulteriori variazioni ed integrazioni in relazione ad eventuale evoluzione del quadro normativo di riferimento e/o a mutue esigenze organizzative dell'Ente;

**DATO ATTO** che sulla presente proposta, sarà acquisito il parere dell'Organo di revisione ai sensi dell'art. 19, comma 8, della legge 28/12/2001, n. 448 (legge finanziaria 2002) nonché ai sensi del comma 10-bis dell'art. 3 del DL. 24-6-2014 n. 90, convertito in legge n. 114/2014;

**VISTO:**

- il Testo unico degli enti locali, 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 e ss.mm.ii.;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, invertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- il DLgs. 75/2017;
- il DL.n. 34/2019;
- il decreto 17 marzo 2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri Dipartimento della Funzione Pubblica
- lo Statuto comunale;
- il vigente Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;
- l'O.R.EELL vigente nella Regione Sicilia;

**PROPONE**

1. **DI DARE ATTO** che preliminarmente alla programmazione del fabbisogno la dotazione organica dell'Ente viene rimodulata nel modo che segue:

<b>COSTO D.O. E FABBISOGNO</b>						
categoria giuridica	posti occupati	Costo	nuova dotazione organica			Costo nuova D.O.
			Posti occupati	Assumibili	Tot.	
D7		€ 0,00			0	€ 0,00
D6		€ 0,00			0	€ 0,00
D5		€ 0,00			0	€ 0,00
D4		€ 0,00			0	€ 0,00
D3		€ 0,00			0	€ 0,00
D2		€ 0,00			0	€ 0,00
D1		€ 0,00			0	€ 0,00
D1 66,66%		€ 0,00		1	1	€ 23.650,61
D1		€ 0,00		1	1	€ 35.479,46
C6		€ 0,00			0	€ 0,00
C5	4	€ 146.153,10	4		4	€ 146.153,10
C4		€ 0,00			0	€ 0,00

C3		€ 0,00			0	€ 0,00
C2		€ 0,00			0	€ 0,00
C1		€ 0,00			0	€ 0,00
C1 66,66%	8	€ 172.575,73	8		8	€ 172.575,73
B8		€ 0,00			0	€ 0,00
B7		€ 0,00			0	
B6		€ 0,00				€ 0,00
B5		€ 0,00			0	
B4		€ 0,00				€ 0,00
B3		€ 0,00			0	
B2		€ 0,00			0	€ 0,00
B1		€ 0,00			0	€ 0,00
B1 66,66%	2	€ 39.483,47	2		2	€ 39.483,47
B1 50,00%		€ 0,00		2	2	€ 30.072,29
A6		€ 0,00			0	€ 0,00
A5	1	€ 29.970,23	1		1	€ 29.970,23
A4		€ 0,00			0	€ 0,00
A3		€ 0,00			0	€ 0,00
A2		€ 0,00			0	€ 0,00
A1		€ 0,00			0	€ 0,00
A1 66,66%		€ 0,00		1	1	€ 18.492,80
A1 50,00%		€ 0,00		1	1	€ 13.870,99
<b>totale</b>	<b>15</b>	<b>€ 388.182,53</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>21</b>	<b>€ 509.748,68</b>

2. **DATO ATTO** che la spesa teorica della dotazione organica dopo la presente rideterminazione risulta inferiore rispetto al Piano Triennale del fabbisogno di personale 2022/2024 pari ad € 516.296,71 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A),
3. **DI APPROVARE**, per le motivazioni in premessa richiamate, il Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2023 /2025, nonché il piano annuale delle assunzioni come di seguito indicato:

#### ANNO 2023

- Di non prevedere assunzioni a tempo indeterminato per la copertura dei posti vacanti così come da tabella sottostante: ma prevedere esclusivamente la copertura a tempo determinato come segue:

		Posti previsti	
--	--	----------------	--

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo tecnico		1	Attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco

**DARE ATTO** che:

- tale assunzione non determina un aumento di spesa rispetto al 2022 e rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente **(All. A)** ;

**ANNO 2024**

- Di prevedere la copertura a tempo determinato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo tecnico		1	Attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco

- Di prevedere l'assunzione a tempo indeterminato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo Contabile	1		procedure "speciali", art. 3 del dl 80/2021, convertito in legge 113/2021, riferite alle <b>progressioni di carriera verticale</b> (passaggio di categoria o aerea), temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1 °aprile 2023 ed il 31 dicembre 2024.

**DARE ATTO** che:

- l' assunzione a tempo determinato dell'istruttore direttivo tecnico non determina un aumento di spesa rispetto al 2023 e rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente **(All. A)** ;

-l' assunzione a tempo indeterminato dell'istruttore direttivo contabile non determinerà un aumento di spesa rispetto al 2023 in quanto trattasi di un passaggio da una categoria C5 con un costo complessivo pari ad € 36.538,28 ad una categoria D1 con un costo pari ad € € 35.479,46 come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente **(All. A)** ;

ANNO 2025

- Di prevedere la copertura a tempo determinato come segue:

Cat.	FIGURA PROFESSIONALE	Posti previsti		
		fulltime	partime	
D	Istruttore direttivo tecnico		1	Attualmente coperto mediante art. 110 c. 1, fino alla scadenza del mandato del sindaco

- l'avvio dell'assunzione di una unità cat. A, posizione economica A1, (operatore part-time 18 ore ) appartenente ai soggetti di cui alla Legge 68/99.

A	Operatore Legge 68/99		1(18 ORE)	
---	-----------------------	--	-----------	--

- l'avvio della stabilizzazione del personale ASU;

A		1(18 ORE)	
B		2(18 ORE)	

**DARE ATTO** che:

- l'assunzione a tempo determinato dell'istruttore direttivo tecnico non determina un aumento di spesa rispetto al 2024 e rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A)

- le assunzioni previste per il 2025 si potranno realizzare a condizioni che:

- la normativa preveda dei trasferimenti compensativi e che si realizzino le cessazioni previste a decorrere dal 1.01.2025, con un risparmio di spesa pari ad € 59.731,80 così come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'Area Finanziaria, allegata alla presente (All. A)
- sia conseguito nell'anno 2025 il valore soglia del 33,50% previsto dal DM 17/03/2020

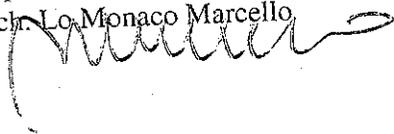
4. **DI DARE ATTO** che per le assunzioni programmate nel presente provvedimento sono rispettati tutti gli obblighi e limiti finanziari in premessa richiamati e che la concreta assunzione di nuovo personale rimane subordinata all'approvazione del Piano della Performance ed a tutto gli obblighi previsti allo scopo.

5. **DI DARE ATTO** che il programma triennale del fabbisogno del personale e relativo piano delle assunzioni è suscettibile di ulteriori variazioni in funzione di mutate esigenze organizzative dell'Ente ed in relazione alla evoluzione del quadro normativo di riferimento con particolare riguardo alla legislazione nazionale e regionale, ad eventuali disposizioni attuative ed esplicative.

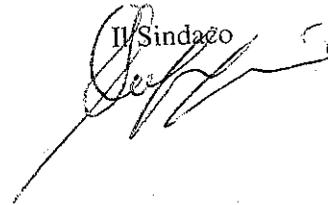
6. **DARE ATTO** che il presente provvedimento costituisce parte integrante e sostanziale del Documento Unico di programmazione (DUP).

- 7. DI DISPORRE** l'invio della deliberazione approvativa della programmazione del fabbisogno di personale al Ministero dell'Economia e Finanze (MEF) ed al dipartimento della Funzione pubblica (DFP) ai sensi di quanto disposto dall'art 3, c. 69 legge 24 dicembre 2003, n 350, anche per il tramite del sistema informatizzato Sico, secondo quanto previsto dall'art 60 del Dlgs 165/2001 e confermato dalle linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni del personale da parte delle amministrazioni pubbliche emanate con il decreto ministeriale 8 maggio 2018
- 8. DI TRASMETTERE** la presente alle OO.SS. e alle RSU dell'Ente;
- 9. DI DEMANDARE** al Responsabile dell'Area amministrativa, l'adozione di tutti gli atti necessari per il perfezionamento delle suddette procedure.
- 10. DI DICHIARARE** l'adottanda deliberazione immediatamente eseguibile ai sensi di legge, ai sensi dell'art. 12, 2° comma della L.R. n. 44/91.

Il Resp. dell'Area Amministrativa  
Arch. Lo Monaco Marcello



Il Sindaco





# COMUNE DI REITANO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Allegato "A" alla delibera di G.C. n. \_\_\_\_\_ del \_\_\_\_\_

## IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO - FINANZIARIA ATTESTA

Che, sulla base della nuova metodologia di calcolo del limite di spesa disposta dal D.M. 17 marzo 2020, non è rispettata la capacità assunzionale a tempo indeterminato:

- il Comune di Reitano ai sensi dell'art 4, comma 1, della Tabella 1, D.M. 17 marzo 2020 appartiene alla fascia demografica dei comuni con popolazione inferiore a 1000 , il valore soglia di massima spesa del personale corrispondente è pari al 29,50%;
- sulla base della Tabella 3 dell'art. 6, D.M. 17 marzo 2020, il valore soglia di rientro della maggiore spesa del personale corrispondente è pari al 33,50%;
- in merito al valore soglia calcolato con le percentuali per fasce demografiche, sulla media delle entrate correnti accertate negli ultimi esercizi chiusi ( al netto del FCDE di previsione), e la spesa del personale, il Comune di Reitano evidenzia un rapporto di spese di personale su entrate correnti pari al 36,86 % con la conseguenza che l'ente deve adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto (incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale) fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento.

-Di seguito il Prospetto di calcolo utilizzato:

SPESA DEL PERSONALE		ENTRATE CORRENTI			
Ultimo rendiconto approvato - anno	2022	ANNO			
Macroaggregato BDAP		ENTRATE CORRENTI	2022	2021	2020
Voce	Importo	ENTRATA TIT.1	915.758,74	798.931,02	870.686,96
U.1.01.00.00.000	489.988,82	ENTRATA TIT.2	592.535,41	524.411,03	495.699,39
U1.03.02.12.001		ENTRATA TIT.3	102.576,38	59.330,80	123.587,25
U1.03.02.12.002		Totale	<b>1.610.870,53</b>	<b>1.382.672,85</b>	<b>1.489.973,60</b>

U1.03.02.12.003		Media	1.494.505,66
U1.03.02.12.999		FCDE BILANCIO DI PREVISIONE ANNO	2022
			165.105,60
TOTALE	489.988,82	TOTALE	1.329.400,06
RAPPORTO SPESE DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI ART 2 D.M.17/03/2020			36,86%
VALORE SOGLIA DI RIFERIMENTO			33,50%

**Che:**

- l'Ente rispetta il limite di spesa del personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, comma 23, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 quantificato in € 66.949,45.
- l'assunzione a tempo indeterminato dell'istruttore direttivo contabile non determinerà un aumento di spesa rispetto al 2023 in quanto trattasi di un passaggio da una categoria C5 con un costo complessivo pari ad € 36.538,28 ad una categoria D1 con un costo pari ad € € 35.479,46;
- si prevedono a decorrere dal 1.01.2025 delle cessazioni con un risparmio di spesa pari ad € 59.731,80;
- il Comune ha attivato la piattaforma per la certificazione dei crediti di cui all'art. 27 del D.L n. 66/2014;
- Il Comune non risulta inadempiente ai sensi del comma 3-bis, art. 9, DL 185/2008
- L'Ente ha approvato il Rendiconto di gestione per l'esercizio 2022;
- L'Ente non versa nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.Lgs. n. 267/2000, del testo unico delle leggi su l'ordinamento degli Enti locali e s.m.i., né nelle condizioni di Ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'art. 243 bis del DLgs. 267/2000;
- L'ente ha rispettato sia il pareggio di Bilancio che il saldo di competenza non negativo.

Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria  
Rag. R. Celsa



# COMUNE DI REITANO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ALLEGATO B

CERTIFICAZIONE DEL LIMITE DI SPESA DI CUI ALL'ART. 1, C. 562, LEGGE N. 296/2006

La sottoscritta Rag. Rosa Celsa, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria,

**ATTESTA**

Che il limite di spesa di cui all'art. 1, c. 562 Legge n. 296/2006, che fissa i principi ed i vincoli in materia di contenimento di spesa del personale da parte dei comuni con popolazione sotto i mille abitanti è pari ad € 892.922,11;

Che nel 2022 l'Ente ha rispettato il vincolo della riduzione di spesa del personale rispetto all'anno 2008, come certificato dal Revisore dei conti nel parere al rendiconto di gestione anno 2022, rispetto previsto, tenendo conto della presente programmazione anche per il 2023-2024-2025:

Spesa anno 2023 € **523.434,31 (prospetto di calcolo allegato)**

Spesa anno 2024 € **518.946,85 (prospetto di calcolo allegato)**

Spesa anno 2025 € **484.480,55 (prospetto di calcolo allegato)**



Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria

Rag. R. Celsa



# COMUNE DI REITANO

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

ALLEGATO C

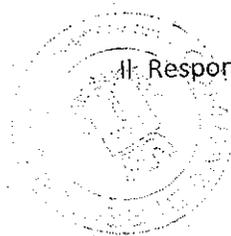
## CERTIFICAZIONE DELLA SPESA TEORICA PER LA DOTAZIONE ORGANICA

La sottoscritta Rag. Rosa Celsa, Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria,

### ATTESTA

La seguente spesa teorica per la complessiva dotazione organica (comprensiva di tutti i posti, coperti e vacanti) prima e dopo la rideterminazione:

- Dotazione organica prima della rideterminazione € 516.296,71 (Piano triennale del fabbisogno del personale 2022/2024)
- Dotazione organica dopo la rideterminazione € 509.748,68 (Piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025)



Il Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria  
Rag. R. Celsa

  
**COMUNE DI REITANO**  
**CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA**

**PARERI**

Ai sensi dell'art. 53 della Legge 8 giugno 1990 n. 142, recepito all'art. 1 della L.R. 11/12/1991 n. 48, come integrato dall'art. 12 della L.R. 23/12/2000 n. 30 e attestazione della copertura finanziaria

Proposta n. 27 del 11/09/2023

Predisposta dal Responsabile dell'Area Amministrativa su direttiva del Sindaco.

Oggetto: Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 - Piano Annuale Assunzionale anno 2023- Rideterminazione Organica.

**AREA AMMINISTRATIVA**

Per quanto concernente la regolarità tecnica si esprime parere Favorevole

11-09-2023

**IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA**

Arch. Lo Monaco Marcello

**UFFICIO di RAGIONERIA**

Per quanto concernente la regolarità contabile si esprime parere Favorevole

11/09/2023

**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

(Rag. Celsa Rosa)

Ai sensi dell'art. 55 della Legge 142/90, recepito dalla L.R. 48/91 la copertura finanziaria di € \_\_\_\_\_ al codice di capitolato di lavoro Relativa all'Assunzione del Personale Anni 2023/2025

11/09/2023

**IL RESPONSABILE DELL'AREA ECONOMICO-FINANZIARIA**

(Rag. Celsa Rosa)

# COMUNE DI REITANO

Provincia di Messina

## L'ORGANO DI REVISIONE

Verbale del 26/09/2023

OGGETTO: PIANO FABBISOGNI DI PERSONALE 2023/2024/2025.

Il Revisore Unico Garozzo Giuseppe, nominato con deliberazione di Consiglio comunale n. 7 del 17/02/2022;

visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.Lgs. n.267/2000 "Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale";
- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 "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 ...";
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 "Le amministrazioni pubbliche ... 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. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita "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 organico;

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

- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art. 76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, “in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione”;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

#### preso atto che:

- il D.L. 113/2016 ha abrogato la lett. a) del su riportato comma 557 dell'art. 1 della Legge 296/2006 “riduzione dell'incidenza percentuale delle spese di personale rispetto al complesso delle spese correnti, attraverso parziale reintegrazione dei cessati e contenimento della spesa per il lavoro flessibile”;
- l'articolo 33 del D.Lgs.n.165/2001, come modificato con la Legge 183/2011, ha introdotto l'onere di verifica annuale da parte degli enti delle eventuali eccedenze di personale in relazione alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria con conseguente obbligo di comunicazione al Dipartimento della Funzione Pubblica;
- le amministrazioni che non adempiono alla ricognizione annuale non possono effettuare assunzioni o instaurare rapporti di lavoro con qualunque tipologia di contratto, pena la nullità degli atti posti in essere, mentre i responsabili delle unità organizzative che non attuano le procedure previste dal richiamato articolo 33 ne rispondono in via disciplinare;

#### richiamati:

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede “Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. .... La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. .... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente (...)”;
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone “per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over”;

**considerato** che gli enti sono chiamati ad adottare annualmente il Piano Triennale del Fabbisogno di Personale e che lo stesso può essere oggetto, in corso d'anno, di modifiche in presenza di motivate esigenze organizzative-funzionali e/o in presenza di evoluzione normativa in materia di gestione del personale;

visti altresì:

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale 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. 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 di cui al primo periodo 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 ..."*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);

**rilevato** che con Deliberazione di G.M. n. 82 del 10.08.2023 è stata attestato che non risultano sussistere nei diversi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**preso atto** che con deliberazione di Giunta comunale n. 89 del 08/09/2023 è stato adottato il piano triennale delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.Lgs.n.198/2006;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 11/09/2023 avente ad oggetto *"Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Piano annuale assunzionale anno 2023 – Rideterminazione dotazione organica"* unitamente agli allegati;

<sup>1</sup> Entrato in vigore in data 20/04/2020

**preso atto che l'Ente:**

- ha rideterminato la dotazione organica del personale<sup>234</sup> ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 562 della L. 296/2006 e pari a euro 892.922,11 così come riportato nella proposta deliberativa;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010 prevedendo una spesa per lavoro flessibile che rispetta al limite di legge pari a euro 66.949,45;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;

**rilevato che:**

- è **rispettato** il vincolo numerico per il personale a tempo determinato e somministrato come previsto dall'art. 50, comma 3 del CCNL 21/05/2018, nella misura massima di un'unità (per gli enti fino a 5 dipendenti) oppure (per gli enti a partire da 6 dipendenti) nella misura massima del 20% del totale dei dipendenti a tempo indeterminato (**di diversa percentuale determinata nel rispetto delle indicazioni di cui dell'art. 50, comma 4, del CCNL del CFL siglato in data 21/05/2018**);
- è **rispettato** quanto introdotto dal D.Lgs.n.75/2017 all'art. 7, comma 5-bis, del D.Lgs.n.165/2001 dove viene posto il *"divieto alle amministrazioni pubbliche di stipulare contratti di collaborazione che si concretano in prestazioni di lavoro esclusivamente personali, continuative e le cui modalità di esecuzione siano organizzate dal committente anche con riferimento ai tempi e al luogo di lavoro;*

**preso atto**

- che per il rispetto del limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L.78/2010, così come aggiornato dal D.L. 113/2016 convertito nella Legge n. 160/2016, la spesa complessiva per il personale a tempo determinato non può essere superiore alla spesa sostenuta per le medesima finalità nell'anno 2009 pari a euro 66.949,45 per gli enti in regola con il vincolo comma 557 legge 296/2006 (per gli enti non in regola con vincolo comma 557 legge 296/2006 il limite è pari al 50% della spesa sostenuta nel 2009) così rideterminata a seguito della esclusione della spesa dei rapporti a tempo determinato di cui all'art. 110, comma 1 del D. Lgs. n. 267/2000, del personale comandato (ferma restando l'imputazione figurativa della spesa per l'ente cedente come indicato dalla Corte dei Conti Autonomie n. 12/2017) e del personale coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea nonché nell'ipotesi di cofinanziamento, con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti;

**considerato** che le capacità assunzionali a tempo **indeterminato** sono state determinate in base a quanto previsto dall'art. 33, comma 2 del D.L. n.34/2019, convertito con modificazioni dalla Legge 58/2019 e dal successivo D.M. 17/03/2020, le cui principali disposizioni sono state riportate in precedenza;

<sup>2</sup> Art. 6, comma 2, D. Lgs. 165/2001: ... 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...

<sup>3</sup> Art. 6, comma 3, D. Lgs. 165/2001: 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

<sup>4</sup> Linee di indirizzo 08/05/2018 a firma del Ministro per La Semplificazione e la Pubblica Amministrazione - Punti 2.1. - Superamento della Dotazione Organica: La dotazione organica è un valore finanziaria ... Si sostanzia in una "dotazione" di spesa potenziale. Coincidente, di norma, con la spesa media di personale relativa agli anni 2011/2013.

**rilevato che:**

- il Comune di Reitano si colloca nella fascia demografica lett. a) (popolazione fino a 1.000 abitanti) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 742;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2022) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2019 – 2020 – 2021) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2021) si attesta al 36,86%, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 29,50%, come riportato negli allegati alla proposta;

**visti** i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Dirigenti competenti, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.Lgs. n. 267/2000;

per tutto quanto sopra espresso, ai sensi dell'art. 19, comma 8 della L. 448/2001, a seguito dell'istruttoria svolta;

**rammenta**

che ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., ciascuna Amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani 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;

**accerta**

che il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023/2025 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 562 della Legge n. 296/2006;
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;

**esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n. 27 del 11.09.2023, avente ad oggetto *"Approvazione Piano Triennale del Fabbisogno di Personale 2023/2025 – Piano annuale assunzionale anno 2023 – Rideterminazione dotazione organica"*.

Data 26.09.2023

L'Organo di Revisione  
(Firmato digitalmente)

Garozzo Giuseppe

Oggetto: TAVOLO DI CONFRONTO  
EX ART. 5 DEL CCNL 16/11/2022

L'anno Duemilaseicentesimo il primo  
dottici del mese di ottobre alle ore 10,30  
e seguenti, e seguito al 50 di convocazione  
del 06 ottobre 2023 prot. n. 4018 allegato  
in copie, sono presenti, nell'aula  
consigliare:

- TP Giulio - Salvatore Salvaggio
- L'Assessore am. l. - Antonio Giordano
- TP Sig. G. Am. l. - Andrea Caputo
- Le RR. SS. UU. - Pina Quiles e Maria Coni

E' entrato, inoltre, l'Assessore Dario Albano  
La RR. SS. UU. <sup>Quiles</sup> si levano delle perplessità  
in ordine alle progressive sarkicose  
ivi previste con riferimento al  
non aumento di spesa. Inoltre le  
RR SS UU Coni e Quiles, anche se  
con oggetto della proposta n. 27 del  
11/9/2023, richiedono che venga valutata  
la possibilità di parte delle Amministrazioni  
annuale delle trasformazioni del  
rapporto di lavoro del personale  
stipulante prot. - Fine con elevazione  
dell'orario di lavoro da n. 24 ore @  
a 35 ore. Inoltre si chiedono anche  
mai p'immunità del distributore ex L. 68/99

esse e se presento fore dell'anno 2022  
essendo presento nell'anno 2023  
Precisato, inoltre, la figura di  
R.S.U. che non è inclusa con  
la volontà dell'Amministrazione  
con riferimento ai contenuti della  
parte del medesimo contratto in  
cui esiste che l'A.L. riferisce  
ossimul a tutela dei dipendenti,  
l'A.L. concesso perché  
Si prescrive sopra espresso della  
R.A.-R.S.U.

La riunione si tiene alle ore 11,29  
Reidano 12 Ottobre 2023

IL SINDACO



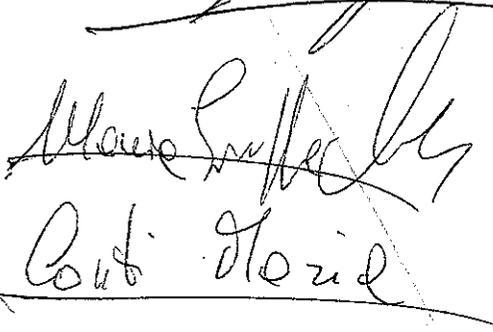
GLI ASSESSORI



IL SEGRETARIO  
CONVULTE



LE R.S.U.



Letto, approvato e sottoscritto

IL PRESIDENTE  
Il Sindaco  
F.to Geom. Salvaggio Salvatore

L'Assessore Anziano  
F.to Sig.ra Cupane Tecla



Il Segretario Comunale  
Dott. Andrea Gaglio

### CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE

Il sottoscritto Segretario Comunale, in applicazione della L. R. n. 44/91, dispone che il presente atto venga pubblicato all'Albo on line del Comune il **02 NOV. 2023** per rimanervi affisso per 15 giorni interi e consecutivi.

Dalla residenza Municipale, li **31 OTT. 2023**



Il Segretario Comunale  
Dott. Andrea Gaglio

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

### ATTESTA

che la presente deliberazione:

- è stata dichiarata immediatamente esecutiva (ex art. 12, comma 2, della L.R. n. 44/91);
- è divenuta esecutiva il giorno \_\_\_\_\_, decorso di \_\_\_\_\_ giorni dalla pubblicazione.

Dalla Residenza Municipale, li **31 OTT. 2023**



Il Segretario Comunale  
F.to Dott. Andrea Gaglio

\*\*\*\*\*

### CERTIFICATO DI AVVENUTA PUBBLICAZIONE

Si certifica che la presente deliberazione:

- è stata pubblicata all'Albo pretorio online per 15 giorni interi e consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ come previsto dall'art.11 L.R. n. 44/91, giusta
- attestazione del Responsabile pubblicazioni:

Il Responsabile Pubblicazioni  
Bellardita Lucio

Il Segretario Comunale  
Dott. Andrea Gaglio

\*\*\*\*\*

E copia conforme all'originale, in carta libera, per uso amministrativo

**31 OTT. 2023**

Reitano li,



Il Segretario Comunale