



# COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

n. 21 del 11-02-2022 del Reg. Delib.

## **DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2022, soggetto ad approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267**

L'anno duemilaventidue il giorno undici del mese di febbraio alle ore 13:40 e segg., 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:

Di Stefano Antonino  
Cannuni Antonio  
Marchetta Francesco  
Danzè Adele  
Cannuni Antonino

Sindaco  
Assessore  
Assessore  
Vice Sindaco  
Assessore

P/A
P
A
P
P
A

Presiede il Sindaco, Antonino Di Stefano;

Partecipa il Segretario Comunale Dott. Marcello Iacopino;

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

### **LA GIUNTA MUNICIPALE**

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

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

;

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

#### **DELIBERA**

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

#### **DELIBERA**

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

# COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

## Atti istruttori da sottoporre alla Giunta Comunale

### PROPOSTA N. 22 DEL 07-02-2022

**OGGETTO:** *Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2022, soggetto ad approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'art.155 del D.Lgs. 18 agosto 2000, n.267*

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

**VISTI** in particolare:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che ha introdotto l'obbligo della programmazione del fabbisogno e del reclutamento del personale, stabilendo, in particolare, che tale programma, non sia esclusivamente finalizzato a criteri di buon andamento dell'azione amministrativa, ma che tenda anche a realizzare una pianificazione di abbattimento dei costi relativi al personale e così recita:

*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 in tema di assunzioni, il quale prevede che gli organi di vertice delle amministrazioni locali siano tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, finalizzandola alla riduzione programmata delle spese del personale, il quale 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;

- l'art. 1, comma 102, Legge 30/12/2004, n. 311, il quale stabilisce che le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, e all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, non ricomprese nell'elenco 1 allegato alla stessa legge, adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica;

**VISTO** l'art. 6, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato, da ultimo, dal D.Lgs. n. 75/2017, che prevede che le amministrazioni pubbliche adottino il Piano triennale dei fabbisogni di personale in coerenza con gli strumenti di pianificazione delle attività e delle performance nonché con le linee di indirizzo emanate ai sensi dell'art. 6-ter, il quale così 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, e' 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, e' approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, e' 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."*

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

**PRESO ATTO CHE** in materia di dotazione organica **l'art. 6, comma 3, del D.Lgs. 165/2001** prevede che in sede di definizione del Piano triennale dei fabbisogni di personale, ciascuna amministrazione indica la consistenza della dotazione organica e la sua eventuale rimodulazione in base ai fabbisogni programmati (...) garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione. Resta fermo che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente;

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

**VISTO 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 e' effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, e' fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni."*

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

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

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

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

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

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

**CONSIDERATO** che questo Ente, come rilevasi dalla Tabella dei parametri obiettivi per i comuni, ai fini dell'accertamento della condizione di Ente strutturalmente deficitario di cui all'ultimo Rendiconto approvato con deliberazione di C.C. n. 29 del 23/09/2021, relativo alla gestione dell'esercizio 2020 risulta strutturalmente deficitario, ai sensi e per gli effetti dell'art. 243 bis del D. lgs. 267/2000 e, pertanto, è soggetto, per l'anno 2022, soggetto - tra l'altro - al controllo sulle dotazioni organiche e sulle assunzioni del Ministero dell'Interno - Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali ai sensi degli artt. 242 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e s.m.i;

**RICHIAMATO** con riferimento ai limiti alla spesa di personale l'articolo 1, commi 557, 557-bis, 557-ter e 557-quater della L. 27 dicembre 2006, n. 296 (*Legge finanziaria 2007*), il quale contiene la disciplina vincolistica in materia di spese di personale degli enti soggetti a patto di stabilità (ora soggetti al "pareggio di bilancio") prevedendo che, ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, tali enti *"assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*

**a) (lettera oggi abrogata dall'art.16 del d.l. 113 del 24 giugno 2016);**

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

**c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali" (comma 557);**

**d) costituiscono spese di personale anche quelle "sostenute per i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa, per la somministrazione di lavoro, per il personale di cui all'articolo 110 del decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, nonché per tutti i soggetti a vario titolo utilizzati, senza estinzione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente" (comma 557-bis);**

e) in caso di mancato rispetto dell'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui al comma 557 scatta il divieto di assunzione già previsto in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno (**comma 557-ter**);

f) a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della legge (triennio 2011-2013) (**comma 557-quater** nel testo modificato ed inserito dall'art. 3, comma 5-bis, del D.L. 24/06/2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla Legge 11/08/2014, n. 114);

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

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

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

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

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

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

- 1) AREA AMMINISTRATIVA, SEGRETERIA e AA.FF.;
- 2) AREA TECNICO-MANUTENTIVA e VIGILANZA;

3) AREA ECONOMICO FINANZIARIA e SUAP;

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

**VISTO**, in particolare, il comma 2 del citato art. 33, come modificato dal comma 853, art. 1 della legge del 27 dicembre 2019, n. 160 il quale prevede che, a decorrere dalla data individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, delle entrate relative ai primi tre titoli risultanti dal rendiconto dell'anno precedente a quello in cui è prevista l'assunzione, che dovranno essere calcolate al netto delle entrate a destinazione vincolata e del Fondo Crediti Dubbia Esigibilità stanziato in Bilancio di Previsione. I Comuni in cui il rapporto tra spesa del personale ed entrate dei primi tre titoli, calcolate come sopra indicato, superi il valore soglia saranno tenuti ad adottare un percorso graduale di riduzione annuale del rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore, anche applicando un turn over inferiore al 100%. A decorrere dal 2025, in caso di mancato conseguimento dell'obiettivo, dovranno applicare un turn over pari al 30% fino al conseguimento del valore soglia;

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

**ATTESO** che le disposizioni del predetto decreto si applicano ai comuni, con decorrenza dal 20 aprile 2020;

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

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

**VISTA** la nota del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria, prot. 5968 del 02 febbraio 2022 (**ALLEGATO 2**), con la quale, in ordine al calcolo di cui alle disposizioni del citato D.M. 17 aprile 2020, ulteriormente e rigidamente precisate della relativa circolare attuativa del 13 maggio 2020, rappresenta la seguente situazione:

**VISTO** il prospetto di calcolo del valore medio delle entrate correnti ultimo triennio 2018/2019/2020, al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato sul bilancio 2020 e che, secondo i criteri descritti dalla norma sopra citata, il Comune di Valdina si trova nella seguente situazione:

Entrate correnti	2018	2019	2020	Media 2018/2020
------------------	------	------	------	-----------------

Titolo I	779.248,59	787.178,26	921.885,04	829.437,29
Titolo II	663.595,65	797.997,33	1.008.803,85	823.465,61
Titolo III	117.011,26	381.259,53	368.834,14	289.034,97
CONTRIBUTO REG. da portare in detrazione				
Totale Entrate Correnti	1.559.855,50	1.966.435,12	2.299.523,03	1.941.937,87
Fondo crediti dubbia esigibilità (bilancio di previsione 2020)	459.642,69			

<b>Entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità</b>		<b>1.482.295,19</b>
---	--	---------------------

#### SPESA DEL PERSONALE

Spese personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione approvato	<b>anno 2020</b>	<b>€ 617.790.41</b>
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/2020 (RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI)		<b>41.68 %</b>

**DATO ATTO**, pertanto, che, ai fini assunzionali, il valore del 41,68% sopra riportato, è indicativo del superamento del valore-soglia minimo di cui alla Tabella 1 contenuta nell'art.4 del citato decreto 17 marzo 2020, per gli Enti della medesima dimensione demografica (1000- 1999 ab.) come pure del valore soglia massimo del 32, 6% di cui alla Tabella 3 del medesimo decreto, per cui il Comune di Valdina dovrà attuare politiche per il rientro entro l'anno 2025;

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

**PRESO ATTO** che l'Ente, giuste le comunicazioni, in atti, del competente Assessorato Regionale del Lavoro e della Famiglia- Dipartimento del Lavoro e, per esso, del competente C.P.I. provinciale è tenuto a coprire la quota d'obbligo in favore dei soggetti disabili, prevista a proprio carico ai sensi e per gli effetti dalla L. 68/1999, mediante l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato appartenente a categoria protetta, secondo quanto già previsto in sede di stipula di Convenzione ex art. 11 della predetta legge sul cd. collocamento obbligatorio dei disabili, approvata con deliberazione della G.M. n. 140/2018;

**CONSIDERATO** che è in fase di conclusione, in esito alla formalizzazione della suddetta Convenzione ex art. 11 L. 68/1999 e alla pubblicazione di avviso pubblico, la selezione dei candidati alla copertura di 1 posto a tempo indeterminato e parziale (20 ore settimanali) riservato a soggetto in cd. quota d'obbligo, da inquadrarsi nella categoria giuridica B, pos. economica 1;

**VISTO** il principio di diritto enunciato dalla Corte dei Conti, Sez. Lombardia, 134 /2020/PAR, sul quesito posto dal Comune di Albino (BG), in ordine al punto *se le assunzioni delle categorie protette, nel limite della quota d'obbligo, sono da ritenersi escluse anche dal budget assunzionale 2020 così come*

determinato a seguito dell'applicazione delle novità legislative in essere da aprile 2020, in base al quale: "La spesa per le assunzioni obbligatorie di lavoratori disabili entro la quota di riserva non è esclusa dal computo della spesa complessiva per tutto il personale dipendente, rilevante ai fini di quanto previsto per le assunzioni di personale a tempo indeterminato dall'articolo 33, comma 2, del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito con modificazioni dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, fermo restando che all'interno della "spesa complessiva per tutto il personale dipendente" il comune dovrà rispettare la quota di riserva fissata dall'articolo 3 della legge 12 marzo 1999, n. 68", pronunciandosi, detta Sezione, a quanto consta dalla superiore pronuncia, nel senso che pur ove la nuova assunzione obbligatoria determini l'eccedenza dai limiti assunzionali di competenza fissati dal predetto D.M. 17 aprile 2020, l'obbligo di assunzioni in quota d'obbligo debba essere, comunque rispettato, dandosi corso alla cd. assunzione obbligatoria;

**RITENUTO**, ulteriormente, che le linee di indirizzo introdotte con il D.M. 8 maggio 2018 in materia di superamento della dotazione organica, più sopra richiamate, in coerenza del nuovo regime delineato in attuazione del d.lgs. 75/2017, abbiano - di fatto - determinato il superamento della previsione dell'art. 2, comma 3, del d.l. n. 101 del 2013 - introdotta in un contesto di *spending review* recessivo rispetto all'attuale sistema - sempre che risulti garantito, anche a fronte dell'eventuale previsione di posizioni precedentemente soppresse, il conseguimento dell'obiettivo sostanziale del perseguimento di una riduzione strutturale e duratura della spesa del personale;

**RISCONTRATO** che il superamento della succitata previsione è stato affermato anche dalla Corte dei Conti Sez. Abruzzo, secondo cui " la programmazione del fabbisogno del personale, sulla base, anche, di nuove esigenze organizzative e funzionali (...) è subordinata ai limiti finanziari e alla riduzione strutturale della spesa del personale. Nel rispetto di tali limiti di spesa potenziale, l'Ente potrà procedere alla riqualificazione e alla quantificazione della consistenza della propria dotazione organica garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione programmata, come previsto dall'art.6, comma 3, d.lgs. n. 165 del 2001" (SRCABR/37/2020/PAR).

**CONSIDERATO** legittimo e strettamente necessario per la funzionalità dell'Ente, alla luce della giurisprudenza contabile sopra richiamata, nel rispetto della L. 68/99 e ai fini del rispetto della normativa contrattuale di cui all'art. 13 C.C.N.L. Regioni ed autonomie locali approvato in data 21 maggio 2018, effettuare l'assunzione obbligatoria ex L. 68/1999 per la copertura della cd. quota d'obbligo gravante in capo al comune di Valdina di n. 1 unità di personale appartenente a categoria protetta, di Categoria "B", pos. economica B1, con contratto a tempo determinato a 20 ore settimanali, giusta Convenzione ex art. 11 della medesima L. 68/1999 stipulata con l'Assessorato Regionale del Lavoro, Dipartimento del Lavoro, C.P.I. Provinciale competente;

**EVIDENZIATO**, inoltre, che il Comune di Valdina è un Ente di piccole dimensioni privo di personale di categoria D, risultando vacanti i relativi posti in dotazione organica;

**CONSIDERATO** che da oltre tre anni la responsabilità dell'area economico finanziaria e la relativa posizione organizzativa sono state conferite a un dipendente con qualifica di istruttore contabile, categoria C, posizione economica C4;

**PRESO ATTO** che l'articolo 13 del CCNL del Comparto Funzioni Locali 2016 - 2018, come l'ARAN ha avuto modo di precisare, se da un lato prevede che nei comuni in cui non siano in servizio dipendenti di categoria "D", oppure nei casi in cui, pur essendo in servizio dipendenti inquadrati in tale categoria, non sia possibile attribuire agli stessi un incarico ad interim di posizione organizzativa per la carenza delle competenze professionali a tal fine richieste, al fine di garantire la continuità e la regolarità dei servizi istituzionali, è possibile, in via eccezionale e

temporanea, conferire l'incarico di posizione organizzativa anche a personale della categoria "C", purché in possesso delle necessarie capacità ed esperienze professionali, fermo restando che questa facoltà può essere esercitata per una sola volta;

**CONSIDERATO** che, all'interno dell'ente locale assume sempre più rilevanza la figura del responsabile finanziario, il quale, anche a seguito dell'introduzione dell'armonizzazione contabile è preposto alla verifica di veridicità delle previsioni di entrata e di compatibilità di quelle di spesa, del relativo stato di accertamento e di impegno, alla regolare tenuta della contabilità e, più in generale, alla salvaguardia degli equilibri finanziari ed al rispetto dei vincoli di finanza pubblica;

**CONSIDERATO**, altresì, che la struttura organizzativa dell'Ente incardina all'interno dell'Area economico finanziaria la gestione dei tributi e, dunque il recupero dell'evasione fiscale che costituisce un grave problema per il buon andamento del Comune di Valdina

**RITENUTO**, pertanto, necessario procedere alla copertura di un posto di categoria D, posizione economica D1 con qualifica di istruttore direttivo;

**VISTO** l'articolo 52 comma 1 bis del d.lgs 165/2001, come modificato dall'articolo 3 del d.lgs 80/2021, convertito dalla legge 113/2021 a mente del quale " Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti";

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

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

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

**RITENUTO**, pertanto, in un'ottica di valorizzazione delle professionalità interne, procedere a una progressione verticale per la selezione di un istruttore direttivo contabile di cat D posizione economica D 1, posto che l'accesso dall'esterno è assicurato dall'assunzione di un'unità di personale di Categoria "B", pos. economica B1;

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

**EVIDENZIATO**, altresì, che gli stessi magistrati contabili della sezione siciliana hanno avuto modo di precisare che, in base all'art. 6, c. 1, del d.m. 17 marzo 2020 agli enti con elevata incidenza di spese di personale devono adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia e l'effettuazione di assunzioni è da ritenersi subordinata all'assolvimento dell'obbligo di graduale rientro annuale prescritto dalla norma;

**DATO ATTO** che in G.U. n. 310 del 31.12.2021 è stata pubblicata la legge 29 dicembre 2021, n. 233, recante "Conversione in legge, con modificazioni, del decreto-legge 6 novembre 2021, n. 152, recante disposizioni urgenti per l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose";

Visto, in particolare, l'art. 31-bis, il quale prevede:

- comma 1 "Al solo fine di consentire l'attuazione dei progetti previsti dal Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR), i comuni che provvedono alla realizzazione degli interventi previsti dai predetti progetti possono, in deroga all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 259, comma 6, del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, assumere con contratto a tempo determinato personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e comunque non oltre il 31 dicembre 2026, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al presente decreto. Le predette assunzioni sono subordinate all'asseverazione da parte dell'organo di revisione del rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio. La spesa di personale derivante dall'applicazione del presente comma, anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni contrattuali, non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, e dell'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296.";

- comma 3 "Le disposizioni del comma 1, per le finalità e con le modalità ivi previste, si applicano anche ai comuni strutturalmente deficitari o sottoposti a procedura di riequilibrio

finanziario pluriennale o in dissesto finanziario secondo quanto previsto dagli articoli 242, 243, 243-bis, 243-ter e 244 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, previa verifica della Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali di cui all'articolo 155 del predetto testo unico, come ridenominata ai sensi dell'articolo 3, comma 7, del decreto-legge 10 ottobre 2012, n. 174, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 dicembre 2012, n. 213, da effettuare entro trenta giorni dal ricevimento della richiesta inoltrata dai comuni interessati.”;

- comma 5 “Al fine del concorso alla copertura dell'onere sostenuto dai comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per le assunzioni previste dai commi 1 e 3, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno, con una dotazione di 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026. Le predette risorse sono ripartite tra i comuni attuatori dei progetti previsti dal PNRR con decreto del Presidente del Consiglio dei ministri, adottato su proposta del Ministro per la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'interno e con il Ministro dell'economia e delle finanze, sentita la Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, sulla base del monitoraggio delle esigenze assunzionali. A tale fine i comuni interessati comunicano al Dipartimento della funzione pubblica della Presidenza del Consiglio dei ministri, entro trenta giorni dalla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, le esigenze di personale connesse alla carenza delle professionalità strettamente necessarie all'attuazione dei predetti progetti il cui costo non è sostenibile a valere sulle risorse disponibili nel bilancio degli enti. Il comune beneficiario è tenuto a riversare ad apposito capitolo di entrata del bilancio dello Stato l'importo del contributo non utilizzato nell'esercizio finanziario.”;

- comma 6 “Agli oneri derivanti dal comma 5, pari a 30 milioni di euro annui per ciascuno degli anni dal 2022 al 2026, si provvede mediante corrispondente riduzione del Fondo per interventi strutturali di politica economica, di cui all'articolo 10, comma 5, del decreto-legge 29 novembre 2004, n. 282, convertito, con modificazioni, dalla legge 27 dicembre 2004, n. 307.”;

Ravvisato, pertanto, che:

- i Comuni, al fine attuare i progetti previsti dal “PNRR”, in deroga all'art. 9, comma 28, del Dl. n. 78/2010, convertito con modificazioni dalla Legge n. 122/2010, e all'art. 259, comma 6, del Tuel, possono effettuare assunzioni a tempo determinato di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a 36 mesi, ma non eccedente la durata di completamento del “PNRR” e comunque non oltre il 31 dicembre 2026;

- per la copertura dell'onere sostenuto dai Comuni con popolazione inferiore a 5.000 abitanti per tali assunzioni, è istituito un apposito fondo nello stato di previsione del Ministero dell'interno;

- tali oneri sono in deroga al tetto di spesa per le assunzioni flessibili e possono essere sostenuti anche dai Comuni in difficoltà finanziaria, previa verifica della COSFEL del Ministero dell'Interno;

- le assunzioni devono essere disposte nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica indicata nella tabella 1 annessa al decreto;

-

**RILEVATO** che:

- il Comune di Valdina rientra nella fascia demografica, ricomprensente i comuni con popolazione tra i 1.000 e i 1.999 abitanti;

- che il valore percentuale cui moltiplicare la media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione, è il 2,9%;

**RIBADITA** la non applicabilità dell'art. 9, comma 28, del D.lg. 78/2010, il quale impone ha imposto a tutte le pubbliche amministrazioni, dall'anno 2011, di contenere la propria spesa per assunzioni con contratti a tempo determinato, di somministrazione, di formazione e lavoro, di collaborazione e, in generale, di forme flessibili di lavoro, al 100% della spesa sostenuta nell'anno 2009;

**PRESO ATTO** che, giusta nota del responsabile dell'area economico finanziaria n. 1128 del 03/02/2022 secondo i criteri descritti dalla norma sopra citata, il Comune di Valdina si trova nella seguente situazione (**ALLEGATO 3**) :

Entrate correnti	2018	2019	2020	Media 2018/2020
Titolo I	779.248,59	787.178,26	921.885,04	829.437,29
Titolo II	663.595,65	797.997,33	1.008.803,85	823.465,61
Titolo III	117.011,26	381.259,53	368.834,14	289.034,97
CONTRIBUTO REG. da portare in detrazione				
Totale Entrate Correnti	1.559.855,50	1.966.435,12	2.299.523,03	1.941.937,87
Fondo crediti dubbia esigibilità (bilancio di previsione 2020)	459.642,69			
<b>Entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità</b>				<b>1.482.295,19</b>

Accertato che il limite di spesa aggiuntiva, secondo i presupposti di cui al DL 152/2021, come sopra specificati, per il Comune di Valdina risulta di € 42.986,26 , come sinteticamente sotto riportato:

Fascia demografica	Abitanti del Comune di Valdina	Media entrate correnti 2018/2020 al netto del fondo crediti dubbia esigibilità	Percentuale <b>Tabella 1</b> DL 152/2021	Spesa aggiuntiva
<b>Abitanti tra 1000 e 1 999</b>	<b>1312</b>	<b>1.482.285,19</b>	<b>2.90%</b>	<b>€ 42.986,26</b>

**RITENUTO**, per quanto sopra di poter procedere all'assunzione di un'unità di personale con qualifica di Istruttore Direttivo Tecnico Cat D, posizione economica D1, a tempo determinato e part time a 18 ore, per supportare l'Area Tecnico manutentiva nell'attuazione delle attività connesse al PNRR, per un importo complessivo di € **16.896,58**;

**DATO ATTO**, altresì, che per poter procedere alle assunzioni è necessario che l'ente abbia:

- (a) provveduto con delibera di g.m. n. 17 del 04/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, alla ricognizione annuale delle eccedenze di personale e situazioni di soprannumero ( **art. 33, c. 1, D.Lgs. n. 165/2001**).
- (b) conseguito un saldo non negativo, in termini di competenza, tra entrate finali e spese finali nel 2019 ( **art. 1, comma 475, lett. e), L. n. 232/2016** ).
- (c) adottato il piano triennale di azioni positive (**Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006** ).
- (d) rispettato l'obbligo di contenimento della spesa di personale con riferimento al triennio 2011-2013 ( **art. 1, c. 557 e 557quater, L. n. 296/2006**).

(e) rispettato i termini per l'approvazione di bilanci di previsione, rendiconti, bilancio consolidato e il termine di trenta giorni dalla loro approvazione, per l'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009) ( **art. 9, c. 1-quinquies, D.L. n. 113/2016**).

(f) non sia inadempiente rispetto all'obbligo di certificazione di un credito nei confronti delle PA(**Art. 9, comma 3-bis, D.L. n. 185/2008** ).

(g) Adozione entro il 31 gennaio di ogni anno del Piano della performance che per gli enti locali ai sensi del comma 3-bis dell'articolo 169 del Tuel, è unificato organicamente nel PEG (art. 10, c. 5, D.Lgs. 150/2009);

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

- 1) non sono state rilevate nel corso dell'anno 2022 situazioni di eccedenza finanziaria e funzionale del personale del comparto, così come rilevato nella deliberazione della Giunta municipale n. 17 del 02 febbraio 2022;
- 2) è stato predisposto per l'approvazione il Piano triennale di azioni positive 2021 - 2022, 2023 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198;
- 3) è stato rispettato nell'anno precedente il tetto di spesa del personale, come si evince dalla certificazione del Responsabile dell'area Finanziaria e ridotta la spesa di personale ai sensi di quanto disposto dalla più volte richiamata legge n. 296/2006;
- 4) l'andamento della spesa di personale derivante dalla spesa sostenuta a regime per il personale dipendente dell'Ente 617.790,41 e da quella per le nuove assunzioni previste dal presente Piano, pari ad Euro 15.560,24 per un totale di Euro 633.350,65, resta inferiore al valore medio del triennio 2011-2013, pari ad euro € 860.231,99;
- 5) il Comune ha attivato regolarmente ed implementato la piattaforma telematica di certificazione dei crediti (art. 27, del d.l. 66/2014 e s.m.i.);
- 6) il Consiglio Comunale si appresta a deliberare il Bilancio di previsione Triennale 2022-2024, cui il presente atto risulta propedeutico;
- 7) i documenti contabili approvati risultano, come da certificazioni depositate agli atti, essere stati inviati alla Banca dati delle amministrazioni pubbliche così come previsto dall'art. 9 comma 1 - quinquies del D.L. 24 giugno 2016, n. 113, convertito dalla Legge 7 agosto 2016, n. 160 così come modificato dall'art. 1 della L. n. 145/2018 e s.m.i.;
- 8) il Comune con il presente atto provvede alla conferma della dotazione organica (cfr. art. 6, comma 6 del d. lgs. 165/2001 e s.m.i.), nei termini indicati dalle Linee Guida della F.P e secondo la tabella aggiornata, che si allega al presente provvedimento (**ALLEGATO 3**);

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all'adozione del presente piano triennale del fabbisogno di personale 202/2024 - Piano Assunzioni 2022 dando atto che la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, **potrà subire modificazioni al verificarsi delle mutazioni del quadro normativo di riferimento relativamente al triennio in considerazione e che lo stesso, è, in ogni caso, subordinato alla previa approvazione della Commissione per la stabilità finanziaria di cui all'art. 155 del D. lgs. 267/2000 e ss.mm.ii., in difetto della quale l'Ente non potrà procedere ad alcuna assunzione di personale;**

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

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

CONSIDERATO che da una ricognizione effettuata presso l'ufficio del personale nel periodo 2022/2025 sono previsti le seguenti cessazione del personale:

### Cessazioni del personale previste nel periodo 2022/2025

<b>N posti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Annualità di cessazione prevista</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Risparmio spesa del personale anno 2020</b>
1	C/4	Istruttore Tecnico	2022	Pensionamento	33.605,31
2	C/4	Istruttore Tecnico Ed un Istruttore di Vigilanza	2023	Pensionamento	33.707,17 35.106,93
	Totale				102.413,41

PRESO ATTO che, sulla base del presente prospetto, il rapporto, al lordo delle assunzioni programmate, proiettato al 2025 risulta essere pari a 30,67%, (a parità di valore di media entrate e con fondo crediti di dubbia esigibilità dell'anno 2022), **(ALLEGATO 4)**

Rappresentate di seguito le seguenti risultanze:

Rapporto spese di personale/Media entrate correnti Anno 2022	41.68%
Valore di soglia da Tabella 1	28.60%
Valore soglia di rientro entro l'anno 2025	32,60%
<b>RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI RIDETERMINATO ALL'ANNO 2025</b>	<b>30,67%</b>

**EVIDENZIATO che**, la sostenibilità finanziaria del presente atto è ulteriormente avvalorata dalla considerazione che, in data 28.12.2019 sono state assunte tramite stabilizzazione n. 18 unità di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time a 18 e 24 ore settimanali, **ma la**

relativa spesa risulta pressocchè interamente finanziata dal Fondo di cui all'art. 30, L.R. Sicilia n. 5/2014 e dalla cd. quota complementare di cui al comma 10, lettera b), dell'articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, ai sensi normativa speciale e derogatoria di cui all'art. 20, commi da 1 a 4, del D. lgs. 75/2017;

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

	2018	2019	2020	media 2018/2020
CONTRIBUTO REG. da portare in detrazione	253.962,76	253.692,74	253.985,80	253.868,43

**DATO ATTO** che la presente proposta è stata inviata all'organo di revisione economico-finanziaria al fine di accertare la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con il principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 19, comma 8, L. n. 448/2001 e dell'articolo 1, comma 557, L. n. 296/2006, nonché ai fini della verifica di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. n. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 58/2019, come successivamente modificato dalla L. 160/2019 ed acquisitone il parere di cui alla nota prot. \_\_\_\_\_ **in ordine alle sole nuove assunzioni previste (ALLEGATO 5);**

**VISTI:**

- il T.U.E.L., approvato con D.Lgs. 18 agosto 2000, n. 267;
- il D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- il D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150, come modificato ed integrato dal D.Lgs. 1 agosto 2011, n. 141;
- il D.L. 31 maggio 2010, n. 78, convertito con modificazioni dalla Legge 30 luglio 2010, n. 122;
- la legge 12 novembre 2011, n. 183;
- il D.L. 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135;
- la L. n. 215/2013 di conversione del D.L. n.101/2013 e la Circolare DFP n° 5/2013;
- l'art.3 del D.L. 24 giugno 2014, n.90 modificato dall'articolo 14 bis del d.l. 4/2019, convertito con legge 26/2019
- D.L. 78/2015, nonché l'art. 1, comma 424, della Legge n.190/2014 (Legge di stabilità nazionale 2015);
- il D.Lgs 25.05.2017 n. 75 recante "Modifiche e integrazioni al decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, ai sensi degli articoli 16, commi 1, lettera a), e 2, lettere b), c), d) ed e) e 17, comma 1, lettere a), c), e), f), g), h), l) m), n), o), q), r), s) e z), della legge 7 agosto 2015, n. 124, in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche";
- il D.L. 34/2019, convertito con modificazioni, dalla L. 28 giugno 2019, n. 58, come successivamente modificato;
- l'O.R.EE.LL. vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto Comunale;
- il Regolamento sull'ordinamento generale dei servizi e degli uffici;

Per quanto sopra;

**SI PROPONE**

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

- 1) **Di prendere atto** che non sussistono, in questo Ente, eccedenze e/o esuberi di personale;
- 2) **Di confermare** la dotazione organica come da Tabella in **Allegato "3"**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che rimane inalterato il numero complessivo dei posti e che non viene superato il limite massimo teorico della spesa di personale dell'Ente cui al triennio 2011-2013;
- 3) **Dare atto che così, come risulta dall'allegato prospetto (Allegato 4), predisposto dal Responsabile dell'area Finanziaria, entro l'anno 2025, il costo del personale collocato in quiescenza comporta una riduzione della spesa di personale pari ad € 102.413,41 e un rientro a un rapporto spesa del personale/entrate correnti, come sopra individuato, pari al 30,67%;**
- 4) **come risulta dall'allegato prospetto (Allegato 5), predisposto dal Responsabile dell'area Finanziaria, il costo complessivo del personale da assumere a tempo indeterminato per l'anno 2022 è pari ad € 66.062,13 a fronte di economie della spesa del personale di complessivi Euro 67.210,62, ovvero nei limiti del 30% delle cessazioni, che è pari ad € 30.243,87 così specificatamente:**
- 5)

#### NUOVE ASSUNZIONI ANNO 2022

<b>N posti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Ore Settimanali</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Costo annuo del personale .</b>
1	D/1	Istruttore Direttivo	36	Progressione verticale	33.793,16
1	D/1	Ammi.vo/Contabile Funzionario TECNICO	18	Pnrr (Art. 31bis, comma 5 del D.L. 152/2021 convertito in L. 233/2021) <i>Non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34,</i>	16.896,58
1	B/1	Operaio manutentore	20		15.372,39
3					66.062,13

#### ECONOMIE SPESE DEL PERSONALE NELL'ANNO 2022

<b>N posti</b>	<b>Categoria</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Ore Settimanali</b>	<b>Modalità di assunzione</b>	<b>Risparmio spesa del personale anno 2020</b>
1	C/4	Istruttore Ammi.vo/Contabile	36		33.605,31
1	C/4	Istruttore Tecnico	36	Pensionamento	33.605,31
	Totale				67.210,62

**Conseguentemente**, approvare, il programma triennale di fabbisogno del personale 2022-2024, **specificando:**

- che il Comune di Valdina è tenuto a coprire la quota d'obbligo in favore dei soggetti disabili, prevista a proprio carico ai sensi e per gli effetti dalla L. 68/1999, mediante l'assunzione di n. 1 dipendente a tempo indeterminato appartenente a categoria protetta, secondo quanto già previsto in sede di stipula di Convenzione ex art. 11 della predetta legge sul cd. collocamento obbligatorio dei disabili, approvata con deliberazione della G.M. n. 140/2018;
- CHE la spesa per l'assunzione dell'Istruttore direttivo tecnico cat. D- pos. Economica

per la quale è stata già richiesto apposito contributo, così come previsto dalla Legge 29 dicembre 2021, n. 233 che non rileva ai fini dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34.

- che l'effettuazione delle assunzioni ivi previste resta, in ogni caso, subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali di cui all'art. 155 T.U.E.L., cui la presente deliberazione viene inviata ai fini di condivisione e per la necessaria autorizzazione preventiva all'ulteriore corso delle procedure assunzionali di seguito indicate:

#### ANNO 2022:

##### Piano assunzioni anno 2022

ANNO	UNITA'	PROFILO PROFESSIONALE	CAT.	MODALITA' DI ASSUNZIONE				STATO DELLA PROCEDURA	DECORRENZA PRESUNTA DELL'ASSUNZIONE
				Assunzioni obbligatorie ex L. 68/1999	Concorso pubblico	Progressione verticale	PNRR		
2022	3	Vari profili	B1	X				Avviata	30/04/2022
			D1 -			X		Da Avviare	

2			D1 (18 ORE)				X		
2 0 2 3		Nessuna assunzione							
	1								
2 0 2 4		Nessuna assunzione	////	////////////////////			////////	////////	

- 6) **Dare atto** che, benchè questo Ente superi il rapporto percentuale di cui all'art. 4, comma 1, del D.M. 17 aprile 2020, pubblicato sulla G.U. 27 aprile u.s., sussiste la sostenibilità finanziaria della spesa per l'attuazione del presente piano, ove autorizzato dalla Commissione di cui all'art. 155 T.U.E.L., ed altresì la sostenibilità dell'equilibrio di bilancio, anche in prospettiva pluriennale, tenuto conto che la spesa per il personale stabilizzato presso questo Ente, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, commi da 1 a 4 della lett. a) del D. lgs. 75/2017 è, per la quasi totalità, eterofinanziata mediante Fondi regionali a ciò vincolati indicati dall'art 26, commi 6-8, della L.R. 8/2018 la cui erogazione, in favore di questo Ente, è garantita *ex lege* fino al 2038;
- 7) **Dare atto** che la spesa complessiva per il personale dell'Ente, a seguito delle predette assunzioni, ove perfezionate, resta inferiore al valore teorico massimo del triennio 2011-2013;
- 8) **Dare atto** che così come risulta dall'allegato prospetto (Allegato 4), predisposto dal Responsabile dell'area Finanziaria, entro l'anno 2025, il costo del personale collocato in quiescenza comporta una riduzione della spesa di personale pari ad €. 102.413,41, comportando un rientro al valore soglia del 30,67%;
- 9) **Dare atto** che l'effettuazione delle superiori assunzioni rimane, in ogni caso, subordinata all'approvazione del presente Piano Triennale del Fabbisogno e all'autorizzazione da parte del Ministero dell'Interno - Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali, stante la condizione di deficitarietà strutturale dell'Ente, ai sensi dell'art. 243 bis T.U.E.L., come accertata in sede della tabella allegata alla del approvazione del rendiconto dell'esercizio 2020;

- 10) **Dare atto** che la spesa da sostenere per le assunzioni previste nel presente atto, troverà copertura negli impegni di spesa sui capitoli di spesa del personale a tempo indeterminato nel Bilancio di Previsione 2022-2024 in corso di predisposizione da parte degli Uffici;
  - 11) **Dare atto** che il presente programma viene approvato anche in relazione alle finalità programmatiche e strategiche espresse dagli strumenti di programmazione del Comune, dalle linee programmatiche al DUP, cui la presente delibera costituirà specifico allegato e che potrebbe essere oggetto di modifiche ed integrazioni;
  - 12) **Dare atto** che il presente provvedimento viene adottato in virtù di una valutazione complessiva in termini di efficienza e buon andamento dell'azione amministrativa dell'Ente e che esso potrà subire modifiche e/o variazione per effetto di eventuali riforme legislative in materia nonché per effetto del sopraggiungere di nuove valutazioni di fatto e /o di diritto tali da imporre una revisione della presente programmazione;
  - 13) **Autorizzare** nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia di finanza pubblica, l'incremento temporaneo delle ore di part time ai lavoratori contrattisti e socialmente utili, ove si manifestino esigenze di funzionalità ed efficienza dei servizi fondamentali dell'Ente e di autorizzare qualora necessario, e nel rispetto dei vincoli normativi, eventuali integrazioni orarie necessarie del personale part-time anche a seguito delle assunzioni a tempo indeterminato programmate;
  - 14) **Dare atto** che l'utilizzo del personale L.S.U. impiegato presso questo Ente è stato prorogato fino al 31.12.2022;
  - 15) **Dare atto** che il presente provvedimento produce effetti diretti ed indiretti sulla situazione economico - finanziaria e patrimoniale dell'Ente e che, pertanto, le assunzioni ivi previste restano subordinate e sospensivamente condizionate all'Autorizzazione Ministero dell'Interno - Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali per i controlli previsti dagli artt. 242 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii;
- Dare mandato**, altresì, all'Area Amministrativa, Segreteria, AA.FF. - Servizio Gestione Giuridica del Personale - di inviare il presente provvedimento, per gli adempimenti consequenziali al Ministero dell'Interno - Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali per i controlli previsti dagli artt. 242 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

**Il Resp.le del procedimento**  
F.to Dott. Iacopino Marcello

**IL PROPONENTE**  
F.to Di Stefano Antonino

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

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE n. 22 del 07-02-2022**

**UFFICIO PROPONENTE**  
SEGRETARIO COMUNALE

**OGGETTO:**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2022-2024 ED ELENCO DELLE ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2022, SOGGETTO AD APPROVAZIONE DELLA COMMISSIONE PER LA STABILITÀ FINANZIARIA DEGLI ENTI LOCALI DI CUI ALL'ART.155 DEL D.LGS. 18 AGOSTO 2000, N.267

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

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO INTERESSATO**

**PARERE DI Regolarità Tecnica**

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

Data 07-02-2022

IL RESPONSABILE Nastasi Mariano

**IL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO**

**PARERE DI Regolarità Contabile**

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

Data 07-02-2022

IL RESPONSABILE Dott.ssa Morgante Francesca

La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta:

**Il Sindaco**  
*F.to Antonino Di Stefano*

**L'Assessore Anziano**  
*F.to Francesco Marchetta*

**Il Segretario Comunale**  
*F.to Dott. Marcello Iacopino*

Per copia conforme per uso amministrativo Dalla Residenza Municipale, lì	Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale dal <u>14-02-2022</u> al <u>01-03-2022</u> . Col n. <u>107</u> del Reg. pubblicazioni.
<b>Il Segretario Comunale</b> <i>Dott. Iacopino Marcello</i>	<b>Il Resp.le della Pubblicazione</b> _____

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

**ATTESTA**

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

- è stata affissa all'Albo Pretorio il 14-02-2022 per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.11, comma 1);

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

**Il Segretario Comunale**  
*F.to Dott. Iacopino Marcello*

---

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

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

**Il Segretario Comunale**

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

Dalla Residenza municipale, 11-02-2022

**Il Segretario Comunale**  
*F.to Dott. Iacopino Marcello*