



COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

n. 153 del 23-10-2020 del Reg. Delib.

DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE

OGGETTO: *Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2020-2022 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2020, 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 duemilaventi il giorno ventitre del mese di ottobre alle ore 12:56 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
P

Presiede il Sindaco, Antonino Di Stefano;

Partecipa il Segretario Comunale Dott.ssa Francesca Galletta;

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'unita proposta di deliberazione che forma parte integrante e sostanziale del presente deliberato.

COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

Atti istruttori da sottoporre alla Giunta Comunale

PROPOSTA N. 174 DEL 23-10-2020

OGGETTO: *Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2020-2022 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2020, 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 il 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, che 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, nonchè 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;

DATO ATTO pertanto che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale viene redatto sulla

scorta delle indicazioni contenute nelle “Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche” che definiscono una metodologia operativa di orientamento che le singole amministrazioni adatteranno, in sede applicativa, al contesto ordinamentale delineato dalla disciplina di settore;

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;

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

- alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell’azione amministrativa;

- strumento imprescindibile di un apparato chiamato a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell’interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini ed alle imprese;

CHE in particolare il documento “deve essere definito in coerenza ed a valle dell’attività di programmazione complessivamente intesa” e “deve svilupparsi in maniera coerente con i contenuti e con il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio nel rispetto dei vincoli finanziari, in armonia con gli obiettivi definiti nel ciclo delle performance”;

PRECISATO che il PTFP deve essere redatto senza maggiori oneri per la finanza pubblica e deve indicare la consistenza, in termini finanziari, della dotazione organica nonché il valore finanziario dei fabbisogni programmati che non possono superare la dotazione di spesa potenziale;

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. 56 del 05/12/2019, relativo alla gestione dell’esercizio 2018 risulta strutturalmente deficitario, ai sensi e per gli effetti dell’art. 243 bis del D. lgs. 267/2000 e ss.mm.ii. ed è quindi, per l’anno 2020, 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 ss.mm.ii;

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);

• 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);*

• 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**);

• 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;

PRESO ATTO che, in concreto, dalla superiore impostazione deriva che la spesa del personale in servizio, sommata a quella derivante dalle facoltà assunzionali consentite, tenuto conto di quelle previste dalle leggi speciali e, segnatamente, dall'articolo 20, comma 3 e 4, del d.lgs. 75/2017, non può essere superiore al limite di spesa consentito dalla legge;

VISTA la dotazione organica dell'Ente come approvata con delibera della G.M. n. 109 del 23 giugno 2016, nonché 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. 4764 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);

DATO ATTO che la dotazione organica dell'Ente, come rimodulata per effetto della deliberazione di G.M. n. 109 del 23 giugno 2016 in ragione dei prepensionamenti di cui all'art. 2, comma 11 del D.L. n. 95/2012 e ss.mm.ii., è stata modificata, da ultimo, con deliberazione della G.M. n. 58 del 15.04.2019, prevedendosi la copertura dell'istituita Posizione organizzativa dell'Area tecnica-manutentiva e vigilanza, di categoria D, in possesso di laurea in Ingegneria o Architettura per 18 ore settimanali, a mezzo dell'istituto di cui al 110, comma 1, T.U.E.L.;

PRESO ATTO che la copertura della predetta posizione organizzativa a mezzo del predetto istituto ex art. 110, comma 1, del predetto d. Lgs. 267/2000 è, in atto, inibita dalla condizione di deficitarietà strutturale dell'Ente e che Responsabile della P.O. dell'Area Tecnico-manutentiva e vigilanza dell'Ente è stato nominato, l'Arch. A.C. già componente della Giunta Comunale di Valdina e nominato con determina sindacale n. 7 del 07.07.2020, ai sensi e per gli effetti dell'art. 53, co. 23, della L. 23/12/2000 n. 388 e dell'art. 22 della L.R. n. 22/2008, con efficacia a far data dal giorno 13.07.2020, con risparmio di spesa che sarà regolarmente evidenziato in sede di approvazione del redigendo bilancio di previsione 2020-2022, giusto il disposto della normativa sopra richiamata;

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

CONSIDERATO che l'Area Amministrativa, Segreteria e AA.GG. è in atto retta dal Segretario Comunale, ai sensi e per gli effetti dell'art. 97, comma 4, lett. d) T.U.E.L., e che risulta necessario provvedere alla copertura della relativa P.O. con specifica unità di personale di posizione apicale onde garantire la separazione delle attività di coordinamento, sovrintendenza e gestione del Segretario Comunale, in quanto investito, oltre che delle funzioni di Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza dell'Ente, ai sensi e per gli effetti della L. 190/2012 e ss.mm.ii., altresì della posizione terza di organo deputato allo svolgimento delle attività di sovrintendenza del sistema dei cd. controlli interni di cui all'art. 147 TUEL e ss.mm.ii e della gestione dell'Ufficio procedimenti disciplinari, con conseguente sussistenza di possibili situazioni di incompatibilità connesse ai precitati

compiti, come più volte evidenziato criticamente dall'A.N.A.C.;

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 inquadarsi nella categoria giuridica B, pos. economica 1;

LETTO 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 surrichiamata, 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 le seguenti assunzioni:

- a) 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;

- b) assunzione di n. 2 unità di personale di categoria "D", a tempo indeterminato e pieno (36 h settimanali), nel rispetto dell'art. 13 del vigente CCNL approvato in data 21 maggio 2018 per la copertura, ai sensi e per gli effetti, dell'art. 13 CCNL succitato:
- della posizione apicale dell'Area Amministrativa, Segreteria e AA.GG., attualmente coperta a mezzo di incarico conferito ex art. 97, comma 4, lett. d) T.U.E.L. al Segretario Comunale dell'Ente;
 - della posizione apicale dell'Area Economico-finanziaria, sin qui attribuita, ex art. 17, comma 3, del predetto C.C.N.L., a personale di categoria C, necessario ai fini del rispetto del citato art. 13 C.C.N.L., anche in considerazione dell'utilizzabilità, dal 1 gennaio 2021, della capacità assunzionale relativa al dipendente cessato Sig. F.S.;

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 e che questo

Ente, al fine di procedere alla stabilizzazione ex art. 20, commi 1 e 2, del D. lgs. 75/2017, mediante assunzione a tempo indeterminato e parziale (a 18 e 24 ore) delle unità di personale (indicate nell'ALLEGATO A) di cui all'art. 30 della L.R. Sicilia 5/2014 - precedentemente impiegate a tempo determinato - nell'anno 2019 ha usufruito della facoltà previste all'art. 20, commi 3 e 4 del D. lgs. 75/2017, i quali espressamente prevedono che "(...) Ferme restando le norme di contenimento della spesa di personale, le pubbliche amministrazioni, nel triennio 2018-2020, ai soli fini di cui ai commi 1 e 2, possono elevare gli ordinari limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato previsti dalle norme vigenti, al netto delle risorse destinate alle assunzioni a tempo indeterminato per reclutamento tramite concorso pubblico, utilizzando a tal fine le risorse previste per i contratti di lavoro flessibile, nei limiti di spesa di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto-legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito dalla legge 20 luglio 2010, n. 122, calcolate in misura corrispondente al loro ammontare medio nel triennio 2015-2017 a condizione che le medesime amministrazioni siano in grado di sostenere a regime la relativa spesa di personale previa certificazione della sussistenza delle correlate risorse finanziarie da parte dell'organo di controllo interno di cui all'articolo 40-bis, comma 1, e che prevedano nei propri bilanci la contestuale e definitiva riduzione di tale valore di spesa utilizzato per le assunzioni a tempo indeterminato dal tetto di cui al predetto articolo 9, comma 28. 4. Le disposizioni di cui ai commi 1 e 2 non possono essere applicate dai comuni che per l'intero quinquennio 2012-2016 non hanno rispettato i vincoli di finanza pubblica. Le regioni a statuto speciale, nonche' gli enti territoriali ricompresi nel territorio delle stesse, possono applicare il comma 1, elevando ulteriormente I limiti finanziari per le assunzioni a tempo indeterminato ivi previsti, anche mediante l'utilizzo delle risorse, appositamente individuate con legge regionale dalle medesime regioni che assicurano la compatibilita' dell'intervento con il raggiungimento dei propri obiettivi di finanza pubblica, derivanti da misure di revisione e razionalizzazione della spesa certificate dagli organi di controllo interno. Ai fini del rispetto delle disposizioni di cui all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, gli enti territoriali delle predette regioni a statuto speciale, calcolano inoltre la propria spesa di personale al netto dell'eventuale cofinanziamento erogato dalle regioni ai sensi del periodo precedente".

PRESO ATTO che, in applicazione letterale dei nuovi parametri assunzionali introdotti dal citato articolo 33, comma 2, del D.L n. 34 del 2019, come specificati nel D.M. attuativo del 17 marzo 2020, il Comune potrebbe procedere all'effettuazione di nuove assunzioni a tempo indeterminate, ai sensi degli art. 4 e 5 del predetto decreto solo non conteggiando la spesa di personale eterofinanziata per il predetto personale stabilizzato a valere sulle risorse regionali a tal fine garantite, fino al 2038, a carico del bilancio regionale, ovviamente nettizzando il calcolo, in parte entrata, del trasferimento vincolato al finanziamento del predetto personale – ciò che determinerebbe il collocamento di questo Ente al di sotto del valore soglia di cui alla Tabella 1 dell'art. 4, commi 1 e 2, del D.M. 17 aprile 2020, pari, per questo Ente, al 28,6% .

RITENUTO che il sistema delineato dalla nuova normativa introdotta dal D.L. 34/2019 non tiene in conto dei casi in cui, in forza di normativa speciale – espressamente indicata quale derogatoria dei limiti e dei vincoli in materia di spesa del personale – la spesa di quota del personale in servizio sia finanziariamente a totale o parziale carico di finanziamenti di Enti/soggetti terzi specificamente vincolati alla copertura dei relativi oneri, come accade in Sicilia per i dipendenti degli EE.LL. provenienti dall'elenco di cui all'art. 30 della L.R. 28 gennaio 2014, n. 5 ammessi alla procedura di stabilizzazione di cui all' art. 20, commi 1 e 2, del D. lgs. 75/2017, a carico delle risorse Regionali di cui al comma 4 della medesima norma, secondo quanto espressamente previsto dalla L.R. Sicilia n. 27/2016, come integrata, in parte qua, dalla L.R. 8/2018;

RICHIAMATO, sul punto, l'art. 26, commi da 6 a 8, della L.R. Sicilia 8 maggio 2018, ove si prevede

espressamente che: “*Ferme restando le norme di contenimento della spesa del personale, limitatamente alle risorse regionali aggiuntive assicurate dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell’articolo 6 e al comma 7 dell’articolo 30 della legge regionale 28 gennaio 2014, n. 5 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell’articolo 3 della legge regionale n. 27/2016, gli enti locali, in conformità a quanto disposto dall’articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, provvedono ad avviare, entro il 31 dicembre 2018, le procedure di stabilizzazione dei lavoratori a tempo determinato, con contratti a tempo indeterminato anche part-time, per un numero di ore non inferiore a quello in essere con il medesimo lavoratore al 31 dicembre 2015. Ove non ricorrano le condizioni di cui al comma 1 dell’articolo 20 del decreto legislativo n. 75/2017, gli enti locali sono autorizzati ad avviare le procedure di stabilizzazione per i soggetti che prestano servizio presso lo stesso ente a valere sulle risorse regionali richiamate nel presente articolo, mediante le disposizioni di cui al comma 2 dell’articolo 20 del medesimo decreto legislativo, interamente riservate ai medesimi. **7. Le procedure di stabilizzazione di cui al comma 6, a totale ed esclusivo carico delle risorse regionali gravanti sui capitoli 191310, 191301 e 191320, non sono soggette ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli enti** 8. **La copertura finanziaria degli interventi previsti dal presente articolo è assicurata per l’esercizio finanziario 2018 dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 1 dell’articolo 6 e al comma 7 dell’articolo 30 della legge regionale n. 5/2014 e dalle autorizzazioni di spesa di cui al comma 10, lettera b), dell’articolo 3 della legge regionale n. 27/2016 e dal 2019 fino al 2038 dallo stanziamento del capitolo 215754 istituito per l’esercizio finanziario 2018. A tal fine il Ragioniere generale è autorizzato, previa delibera di Giunta, ad iscrivere su richiesta del dipartimento regionale delle autonomie locali le relative somme sui pertinenti capitoli di bilancio (191310 e 191320)....”**;*

RITENUTO, alla luce di quanto sopra, che sebbene il rapporto entrate correnti/spesa di personale di questo Ente si collochi - ove calcolato secondo le modalità “generalì” indicate dall’art. 2 del D.M. 17 aprile 2020, ulteriormente e rigidamente precisate della relativa circolare attuativa del 13 maggio 2020 al di sopra 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, 8% di cui alla Tabella 3 del medesimo decreto, dalle superiori modalità di calcolo debbano essere espunte, anche in base al principio di specialità (lex specialis derogat legis generalis) le risorse aggiuntive regionali destinate, fino al 2038 ,alla copertura degli oneri relativi al personale stabilizzato dall’Ente ai sensi dell’art. 20, commi da 1a a 4 del D. lgs. 75/2017;

EVIDENZIATO, al riguardo, che l’art. 3 della L.R. 27/2016, nella formulazione integrata dall’art. 26 della L.R. 8 maggio 2018, prevede espressamente il finanziamento a carico del bilancio regionale della spesa del personale stabilizzato nei limiti delle autorizzazioni di spesa già previste per l’esercizio finanziario 2018, e l’istituzione di un apposito capitolo nel bilancio regionale (cap. 215754) per provvedere alla copertura finanziaria dal 2019 al 2038 della spesa per ciascuna unità del personale precario stabilizzato ai sensi dell’art. 20, commi 1 e 2, del d. lgs. 75/2017 (cd. decreto Madia), restando, pertanto tutte le restanti entrate dei primi tre titoli della spesa nella disponibilità della gestione del bilancio, ivi inclusa la copertura della spesa del resto del personale dipendente, che - sottratte le unità di personale stabilizzate a carico delle risorse regionali di cui all’art. 26 citato - ammonta, per questo Ente ad appena 7 dipendenti;

OSSERVATO, a fronte di quanto sopra, che in ordine alla verifica di sostenibilità della spesa per il personale prefigurata dal valore soglia cd. base di cui all’art. 4 del D.M. attuativo dell’art. 34 del cd. Decreto Crescita, sussistano due essenziali ragioni tecnico-contabili per le quali sia la spesa sostenuta per il personale stabilizzato, sia i corrispondenti trasferimenti regionali debbano, ragionevolmente, essere espunti dal calcolo del valore-soglia di cui alla Tabella 1 del citato art. 4:

- a) in primo luogo, infatti, la sostenibilità della spesa per il predetto personale non rileva finanziariamente, né impatta sostanzialmente sugli equilibri di bilancio in quanto deriva *ex lege* dalla contribuzione regionale a ciò vincolata e garantita dalla Regione Sicilia fino al 2038;
- b) in secondo luogo, e fondamentalmente, perché il computo della spesa per il personale in questione – e delle correlate risorse di entrata - genera un effetto matematicamente distorsivo per l'applicazione di un eguale importo al numeratore e al denominatore del calcolo, alterando radicalmente il rapporto percentuale fra le due grandezze rilevanti (media delle entrate correnti degli ultimi 3 rendiconti approvati al netto del FCDE/spesa per tutto il personale dell'Ente sostenuta nell'esercizio 2018) ai fini della Tabella 1 dell'art. 4 del D.M. 17 aprile 2020;

PRESO ATTO che detto effetto distorsivo è evidenziato dalla nota prot. 4324 del 1 giugno 2020 a firma del Responsabile dell'Area Economico Finanziaria in risposta a quesito dello scrivente Responsabile dell'Area Amministrativa, Segreteria e AA.GG. (**ALLEGATO 2**) dalla quale si evince che, al netto della spesa sostenuta dall'Ente per il personale stabilizzato ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, del cd. decreto Madia e dei correlate trasferimenti di cui all'art. 3 della L.R. 27/2016, regolarmente iscritti a titolo II quali trasferimenti pubblici, il rapporto (*rectius*: valore soglia di cui alla Tabella 1 contenuta nell'art. 4 del D.M. 17 aprile 2020), si collocherebbe su un valore del **27, 22%** , inferiore, pertanto, al valore-soglia per i comuni della fascia 1000-1999 abitanti (tale il Comune di Valdina), fissato al 28, 6%;

CONSIDERATO, pertanto, che – come opportunamente osservato dalla Corte dei Conti, Sez. Liguria, con pronuncia n. 91 del 20 ottobre 2020 – l'approccio innovativo di cui all'art. 33, comma 2, citato, pur apprezzabile in quanto slega le capacità assunzionali degli enti locali dall'andamento storico degli esercizi pregressi, ancorandole, invece, all'incidenza delle spese di personale sulle entrate correnti dell'ultimo triennio, *ha posto una serie di problematiche applicative (palesate dai numerosi pareri richiesti alle Sezioni regionali di controllo della Corte dall'entrata in vigore del nuovo sistema), necessitanti di un processo interpretativo coerente (ove la lettera della norma non sia sufficiente) alla ratio del disegno riformatore (art. 12 disposizioni preliminari al codice civile), in attesa di eventuali interventi chiarificatori da parte del medesimo legislatore;*

PRESO ATTO che la contraddizione derivante dalla mancata considerazione, ai fini del calcolo del valore-soglia rilevante ai fini di facultizzare nuove assunzioni, della stabile previsione di finanziamenti esterni vincolati al finanziamento della spesa di personale è stata recentemente valorizzata, in effetti, con l'introduzione, nella legge n. 126/2020, di conversione, con modificazioni, del D.L. n. 104 del 2020, dell'art. 57, comma 3-*septies*, il quale espressamente prevede che: **“A decorrere dall'anno 2021 le spese di personale riferite alle assunzioni, effettuate in data successiva alla data di entrata in vigore della legge di conversione del presente decreto, finanziate integralmente da risorse provenienti da altri soggetti, espressamente finalizzate a nuove assunzioni e previste da apposite normativa, e le corrispondenti entrate correnti poste a copertura delle stesse non rilevano ai fini della verifica del rispetto del valore soglia di cui ai commi 1, 1-bis e 2 dell'articolo 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, per il periodo in cui è garantito il predetto finanziamento. In caso di finanziamento parziale, ai fini del predetto valore soglia non rilevano l'entrata e la spesa di personale per un importo corrispondente”.**

RITENUTO CHE, al fine di non generare implausibili disparità di trattamento il medesimo principio debba ritenersi applicabile, in ragione del richiamato criterio di specialità e ancor più della sostanza finanziaria del fenomeno, ai fini del calcolo della capacità assunzionale degli Enti che abbiano già in organico personale assunto anteriormente al 2021, i cui oneri risultino finanziati integralmente o in quota, a carico di Enti e/o soggetti terzi, come nel caso del personale stabilizzato da questo Ente a valere sui finanziamenti Regionali aggiuntivi previsti dalla normativa speciale dell'art. 20, comma 4, del D. lgs. 75/2017, **tanto più ove detti finanziamenti risultino garantiti e vincolati ex lege fino al 2038, garantendo così la sostenibilità della spesa per il personale in organico e un adeguato spazio di**

sostenibilità finanziaria per le ulteriori assunzioni previste, nel rispetto dell'equilibrio pluriennale di bilancio, a termini delle percentuali-soglia stabilite dal D.M. 17 aprile 2020, calcolate al netto della spesa di personale eterofinanziata;

CONSIDERATO che, a fronte delle superiori motivazioni - il cui fondamento logico, prima ancora che giuridico-contabile, è ulteriormente confermato dalla disposizione di cui all'art. 57, comma 3-*septies* del D.L. 104/2020, sopra richiamato - si ritiene ammissibile e fondata un'interpretazione del nuovo regime assunzionale di cui all'art. 33, comma 2, del D. lgs., che, valorizzandone la *ratio*, al di là del rigido dato letterale utilizzato dal legislatore, consideri – ai fini del computo del valore soglia di cui alla Tabella dell'art. 4 , comma 1, del D.M. 17 aprile 2020 - la sola spesa di personale finanziariamente a carico del bilancio dell'Ente, con esclusione, pertanto, della parte di spesa erogata per il personale stabilizzato a carico del bilancio regionale e della correlate risorse di entrata, ordinariamente accertate a titolo II e vincolate alla copertura dei relativi oneri, a ciò destinate stabilmente dall'art. 26, commi 6-8, della L.R. Sicilia 8/2018, anche in quanto derivanti dalla riduzione di risorse assunzionali proprie della Regione, ai sensi e per gli effetti dell'art. 20, comma 4, del D. lgs. 75/2017;

RITENUTO che la predetta modalità di computo, oltre che legittimata dall'applicazione del principio di specialità della normativa derogatoria di cui al citato art. 20 del cd. decreto Madia, finalizzata al superamento del fenomeno del precariato, **possa essere ricondotta al novero degli adattamenti interpretativi dell'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019, nonché del pedissequo D.M. attuativo, ritenuti ammissibili dalla Corte dei Conti, sez. Lombardia, nella deliberazione 125 del 23 settembre 2020, ove – con riferimento a fattispecie difforme, ma pur sempre inerente alla necessita esclusione, dal calcolo di sostenibilità finanziaria, della quota di spesa di personale erogata a titolo di trasferimento e/o rimborso – viene opportunamente lasciato alla motivata discrezionalità dell'Ente interessato motivare adeguatamente l'inclusione (o l'esclusione) di voci che, per loro natura, presentino eventuali ambiguità, da sciogliere sulla base del principio contabile n.18 (prevalenza della sostanza sulla forma), in ordine ad una coerente rilevazione contabile correlata alla sostanza effettiva dei fenomeni finanziari rilevati in contabilità, tenuto conto che “..la sostanza economica, finanziaria e patrimoniale delle operazioni pubbliche della gestione di ogni amministrazione rappresenta l'elemento prevalente per la contabilizzazione, valutazione ed esposizione nella rappresentazione dei fatti amministrativi nei documenti del sistema di bilancio”;**

PRESO ATTO, pertanto, come pure suggerito dalla predetta deliberazione della magistratura contabile, che le norme del “sistema previgente” le quali, per motivi diversi, stabiliscono “*puntualmente un insieme di voci da stralciare dalla spesa effettiva del personale*”, non travolte dal nuovo sistema di calcolo dello spazio assunzionale, vadano con esso armonizzate, sembra del tutto corretto espungere dalla spesa rilevante ai fini del calcolo di cui alla Tabella 1 succitata, elementi che, nel sistema previgente – ma anche *pro futuro*, giusto l'art. 57, comma 3-*septies* della L.126/2020, di conversione del cd. decreto Agosto – ne sarebbero motivatamente esclusi, in quanto finanziariamente a carico di Enti terzi;

RILEVATO, per inciso, che la superiore interpretazione è ampiamente corroborata da precedenti pronunciamenti della magistratura contabile, riferiti alle modalità applicative di altre disposizioni di finanza pubblica (cfr. SEZ. Liguria, deliberazione n. 116/2018/PAR, la quale ha precisato che “*risulta possibile, anche ai fini del rispetto del limite posto alla spesa complessiva per il personale, escludere le spese coperte da specifico finanziamento finalizzato proveniente da altro ente pubblico, purché vi sia assenza di ulteriori oneri a carico del bilancio dell'ente locale (principio della neutralità finanziaria) e correlazione fra l'ammontare dei finanziamenti e le assunzioni effettuate (anche sotto il profilo temporale)*”, con interpretazione ripresa da altre Sezioni regionali - Friuli Venezia Giulia n. 17/2019/PAR e per il Piemonte, n. 17/2019/PAR, nonché, anche se con specifico riferimento ai limiti posti al salario accessorio, dalla medesima Sezione regionale Liguria nelle deliberazioni n.

105/2018/PAR, n. 56/2019/PAR e n. 51/2020/PAR) avente fonte in pronunce assunte in sede nomofilattica dalle Sezioni riunite in sede di controllo (ex art. 17, comma 31, del d.l. n. 78 del 2009, convertito dalla legge n. 102 del 2009), prima, e dalla Sezione delle autonomie, dopo (ex art. 6, comma 4, del d.l. n. 174 del 2012, convertito dalla legge n. 213 del 2012);

RAMMENTATO, ulteriormente, che – anche se con riferimento specifico a differente norma limitativa di spesa, le Sezioni riunite in sede di controllo, con deliberazione n. 7/2011/CONTR, avevano escluso, dai vincoli finanziari posti ai contratti di consulenza, le spese coperte da “finanziamenti aggiuntivi e specifici da parte di soggetti pubblici e privati”, chiarendo, nella circostanza, come diversamente si finirebbe con l’impedire tali spese anche quando specificatamente finanziate “da soggetti estranei all’ente locale”, con l’effetto non più di conseguire risparmi, ma di ridurle tout court, a prescindere dall’effettivo impatto sul bilancio e che, in seguito, analogo ragionamento risulta fatto proprio dalla Sezione delle Autonomie, nelle motivazioni della deliberazione n. 26/2014/QMIG - anche con riguardo ai tetti posti al salario accessorio, nella misura in cui le risorse affluiscono ai fondi solo in modo figurativo, in quanto etero-finanziate (“risorse di provenienza esterna all’ente, con vincolo di destinazione all’origine”), come tali prive di effettivo impatto sul bilancio dell’ente locale, senza distinguere fra soggetto finanziatore, se pubblico o privato.

CONDIVISA, pertanto, l’impostazione accolta dalla succitata Deliberazione 91/2020 della Corte dei conti Liguria la quale, a seguito di approfondita disamina, ha affermato il principio, di carattere generale, dell’esclusione, ai fini dell’osservanza di norme di finanza pubblica da parte degli enti territoriali, delle spese aventi fonte in finanziamenti finalizzati provenienti da altri soggetti, quale “principio di carattere generale in materia di precisa determinazione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato da parte degli enti territoriali, che si pone in continuità con deroghe similari, già previste dal legislatore in casi specifici (...) o emerse nell’elaborazione della giurisprudenza contabile richiamata nella predetta deliberazione.

RITENUTO, tutto ciò premesso, che in linea con quanto precisato dalla Corte dei Conti, sez. Veneto, con deliberazione n. 181/2018 del 10 maggio 2018, “il concetto di “unità assumibile”, deve essere tenuto distinto dalla cosiddetta gestione dei “resti assunzionali”, che costituisce la possibilità di utilizzare gli spazi di spesa di personale maturati per effetto del turn-over realizzatosi in un esercizio non immediatamente precedente quello dell’avvio della procedura di assunzione, nella misura regolata dalla legge vigente nel momento del calcolo della capacità assunzionale, entro il triennio dalla stessa maturazione...”.

DATO ATTO, a tal proposito, che la stessa Sezione delle Autonomie con delibera 25/SEZAUT/2017 ha affermato che la capacità assunzionale sul piano delle grandezze contabili si può considerare rappresentativa di uno spazio finanziario di spesa contenuto nei limiti dei vincoli di finanza pubblica che regolano sia la stessa determinazione della capacità, (percentuale di spesa riprogrammabile rispetto a quella cessata), sia il contenimento e la riduzione progressiva della spesa per il personale, precisando, in particolare, che “La capacità assunzionale di competenza, (determinata nell’anno in cui si intende procedere all’assunzione sulla base della spesa relativa alle cessazioni intervenute nell’anno precedente) deve essere tenuta distinta dalla capacità assunzionale maturata nel triennio precedente secondo le regole all’epoca vigenti, ma non utilizzata in tutto o in parte. Quest’ultima rappresenta i cosiddetti resti assunzionali, che integrano spazi finanziari maturati che si sommano alla prima....”;

Richiamato, in particolare, il principio di diritto enunciato nell’ulteriore deliberazione n. 28/SEZAUT/2015/QMIG, secondo cui le norme sopravvenute rilevano esclusivamente ai fini della determinazione della capacità assunzionale di competenza e non incidono sulle situazioni già definite, ancorché astrattamente, sotto un diverso, precedente, regime normativo, avendo precisato la Corte, sul punto, i seguenti principi di diritto:

“ ...a) la determinazione della capacità assunzionale costituisce il contenuto legale tipico della facoltà di procedere ad assunzioni, potenzialmente correlata alle cessazioni dal servizio, costitutiva di uno spazio finanziario di spesa nei limiti dei vincoli di finanza pubblica;

b) la quantificazione effettiva della capacità assunzionale al momento della utilizzazione va determinata tenendo conto della capacità assunzionale di competenza, calcolata applicando la percentuale di turn over utilizzabile secondo la legge vigente nell'anno in cui si procede all'assunzione e sommando a questa gli eventuali resti assunzionali;

c) i resti assunzionali sono rappresentati dalle capacità assunzionali maturate e quantificate secondo le norme vigenti razione temporis dell'epoca di cessazione dal servizio del personale ma non utilizzate entro il triennio successivo alla maturazione. Detta quantificazione rimane cristallizzata nei predetti termini”.

CONSIDERATO che – premesso l'innalzamento della cumulabilità dei resti assunzionali degli ultimi 5 anni – il principio dell'ultravigenza (cd. cristallizzazione, secondo il pregnante linguaggio usato dalla Sez. Autonomie della Corte dei Conti) della capacità assunzionale derivante da precedenti cessazioni di personale risulta confermato dalla nuova disciplina di cui all'art. 33 del D.L. 34/2019, come attuato dal D.M. 17 aprile 2020, allorchè per il periodo 2020-2024 consente, all'art. 5, comma 2 che le facoltà assunzionali residue degli ultimi 5 anni antecedenti al 2020, possano essere utilizzate in deroga agli incrementi percentuali consentiti dalla Tabella 2 del medesimo Decreto, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'articolo 4;

RICHIAMATO che, alla luce di quanto sopra, risulta, altresì, l'utilizzabilità per questo Ente, delle capacità assunzionali derivanti, dalle avvenute cessazioni dei dipendenti:

DIPENDENTE	DECORRENZA CESSAZIONE	EMOL.ONERI RIFLESSI
F.S. – Istruttore Direttivo – cat. D	Utilizzabile dal 01.01.2021	49.644,00
A.M. - Istruttore Amministrativo – cat. C	1.05.2020	33.046,00
V.C. – Istruttore Amministrativo – cat. C	1.12.2017	32.987,00
V. P. – esecutore- autista – cat. B	1.08.2017	28.879,00

ATTESO che con il Decreto del Ministero dell'Interno del 10 aprile 2017 sono stati stabiliti ,per il triennio 2017-2019, i rapporti medi dipendenti-popolazione validi per gli enti che hanno fatto ricorso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, ai sensi dell'art. 243-bis, comma 8, lettera g) Tuel e che il rapporto rilevante, per il Comune di Valdina, risulta superiore al limite di 1/28;

Rilevato pertanto che le facoltà assunzionali derivanti dal quinquennio precedente, a tutt'oggi utilizzabil ai sensi e per gli effetti dell'art. 5. comma 2, del D.m. 17 aprile 2020 sono le seguenti:

RESTI ASSUNZIONALI				
ANNO	IMPORTO	DESCRIZIONE	CAPACITA' UTILIZZATA	CAPACITA' UTILIZZABILE
2015		60 % sulle cessazioni del 2014	0,00	0,00
2016	0	25 % sulle cessazioni del 2015	0,00	0,00
2017	82.690,00	25 % sulle cessazioni del 2016	0,00	20.672,00 (di cui Euro 8.261,50 dal 2020 ed Euro 12.411,00 dal 2021)
2018	61.866,00	25 % sulle cessazioni del 2017	0,00	15.466,00
2019	0	100% sulle cessazioni del 2018	0,00	0,00
2020	0	100% sulle cessazioni del 2019	0,00	0,00

RICHIAMATO in ordine alle assunzioni a tempo determinato l'articolo 9, comma 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78 convertito dalla legge 30/07/2010, n. 122 il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le agenzie fiscali, gli enti pubblici non economici, le università e le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;

Le limitazioni indicate non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della l. n. 296/2006 per i quali «resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Inoltre la spesa per personale relativa a contratti di formazione-lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti.

Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per lavoro flessibile, il limite deve essere computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.

CONSIDERATO CHE, giusto il Piano Triennale Fabbisogno del personale 2019-2021, approvato con delibera di G.M. n° 58 del 15.04.2019 e successivamente modificato con delibera di G.M. n° 140 del 31/07/2019, in data 28.12.2019 sono state assunte n. 18 unità di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time a 18 e 24 ore settimanali, indicate nella tabella in allegato (**ALLEGATO A**), e preso atto che la spesa per le predette unità di personale risulta pressochè 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, legittimandosi, ai sensi e per gli effetti di tale ultima normativa, e per la sola quota di spesa eterofinanziata, la deroga ai vincoli e ai limiti della spesa di personale, ai fini del calcolo dei valori soglia di cui alle Tabelle 1 e 3 del D.M. 17 aprile 2020, per quanto sopra argomentato, con conseguente sussistenza della possibilità, per l'Ente, di effettuare nuove assunzioni di personale, nel rispetto delle percentuali di incremento consentite;

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

- (a) provveduto 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) proceduto all' invio entro il 31 marzo - comunque entro il 30 aprile - della certificazione attestante i risultati conseguiti ai fini del saldo tra entrate e spese finali(**art. 1, c. 470, legge n. 232/2016**).
- (d) conseguito il saldo inferiore al 3% delle entrate finali (**art. 1. c. 476, legge n. 232/2016**).
- (e) adottato il piano triennale di azioni positive (**Art. 48, D.Lgs. n. 198/2006**).
- (f) 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**).
- (g) 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**).
- (h) 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**).
- (i) 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 2020 situazioni di eccedenza finanziaria e funzionale del personale del comparto, come da note prot.2893 del 03.04.2019; prot. 5640 del 20.07.2020 e prot. 5595 del 16.07.2020, a firma – rispettivamente – del Responsabile dell'area Tecnico-manutenitiva e vigilanza, del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria e SUAP, nonché del Responsabile dell'Area Amministrativa, Segreteria e AA.GG., dalle quali risulta essere stata effettuata la ricognizione delle situazioni di soprannumero e di eventuali eccedenze di personale dando atto che non sono presenti dipendenti appartenenti al comparto in soprannumero o in eccedenza, come previsto dall'art. art. 33, comma 2, del D.Lgs. 165/2001;
- 2) è stato predisposto per l'approvazione il Piano triennale di azioni positive 2020 – 2021 – 2022 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'articolo 48, comma 1, del D.Lgs. 11 aprile 2006 n. 198 (approvato con delibera di G.M. n.151 del 22/10/2020) ;
- 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 e da quella per le nuove assunzioni previste dal presente Piano, pari ad **Euro**

52.084,00, secondo quanto riportato nella comunicazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria prot. 8216 del 22.10.2020 (**ALLEGATO 3**) 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) ha rispettato il pareggio di bilancio nell'anno precedente, come risulta dalla trasmissione telematica alla RGS entro il 31 marzo u.s.;
- 7) il Consiglio Comunale ha approvato il Bilancio 2019-2021 con deliberazione di C.C. n. 18 del 27/04/2019, e si appresta a deliberare il Bilancio di previsione Triennale 2020-2022, cui il presente atto risulta propedeutico;
- 8) 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.;
- 9) il Comune con il presente atto provvede all'approvazione nuova 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 B**);

RITENUTO, pertanto, di procedere all'adozione del presente piano triennale del fabbisogno di personale 2020/2022-Piano Assunzioni 2020 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;

RITENUTA la regolarità tecnica del presente atto, per tutto quanto sopra e argomentato e rilasciato, altresì, parere di regolarità contabile in sostituzione del Responsabile dell'area economico-finanziaria e Suap, giusta la competenza sostitutiva stabilita con determina sindacale n. 7 del 21 maggio 2019, per i casi di vacanza, impedimento e incompatibilità, atteso il potenziale conflitto di interessi, rilevante ex art. 6 bis della l. 241/90 e ss.mm.ii, astrattamente derivante dal possesso dei titoli eventualmente legittimanti il predetto dipendente alla partecipazione alla procedura concorsuale e/o alla progressione economica in quota di riserva prevista dal Piano Assunzioni per l'esercizio 2021, ove autorizzata dalla Competente commissione per la stabilità finanziaria degli EE.LL. di cui all'art. 155 T.U.E.L;

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;

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 non favorevole di cui alla nota prot. 8217 del 22.10.2020 in ordine alle sole nuove assunzioni

previste (**ALLEGATO C**);

VISTI:

- il T.U.EE.LL., 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;
 - il Piano Triennale fabbisogno del Personale 2019-2021 approvato con delibera di G.M. n° 58 del 15.04.2019; e successivamente modificato con delibera di G.M. n° 140 del 31/07/2019;
- 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 approvare** la nuova dotazione organica come da Tabella in **Allegato "B"**, come sopra rideterminata, 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) Di dare atto** del carattere di specialità della normativa nazionale e regionale in materia di stabilizzazione del personale precario, allorchè prevede che la spesa sostenuta per il personale stabilizzato ai sensi e per gli effetti dell'art. 20 commi da 1 a 4 del D.lgs. 75/2017, a valere sulle risorse aggiuntive Regionali a ciò specificamente destinate, ex art. 20 comma 4 del cd. Decreto Madia e della L.R. n. 8 del 2018, commi 6-8, non è soggetta ai vincoli e ai limiti della spesa del personale propria dei singoli Enti;
- 4) Di dare atto** che la normativa richiamata sub n. 3) si pone in rapporto di specialità e deroga rispetto alla normativa generale di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 e ss.mm.ii., per quanto concerne che la spesa del personale stabilizzato a carico delle risorse aggiuntive regionali di cui all'art. 20, comma 4, del D. lgs. 75/2017, sussistendo, al riguardo, piena identità di *ratio* con la disposizione di cui all'art. 57, comma 3, quater, del D.l. 104 del 14 agosto 2020, convertito con modificazioni dalla L. 13 ottobre 2020, n. 126, giusta la giurisprudenza contabile richiamata in narrativa;

- 5) **Dare atto** che benchè questo Ente deroghi al 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 le nuove assunzioni previste nel presente piano, ove autorizzate 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, sussistendo, pertanto la certa sostenibilità della relativa spesa e legittimandosi, in relazione alla suddetta normativa speciale, la deroga alle modalità di calcolo del valore soglia di cui alla Tabella 1 del D.M. 17 aprile 2020;
- 6) **Dare atto**, in ogni caso, che il rapporto percentuale di cui alla Tabella 1, contenuta nell'art. 4 del D.M. del D.M. 17 aprile 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27 aprile u.s, effettuato nel rispetto delle previsioni della circolare ministeriale attuativa e senza apportare il correttivo di cui al superiore punto n. 7), potrà comunque progressivamente conseguito da questo Ente, ai sensi e per gli effetti degli art. 5 e 6 del D.M. 17 aprile 2020, mediante la riduzione della percentuale di turn over, da contenersi in una misura inferiore al 100% fino al 2024 e, successivamente, in misura inferiore al 30% della spesa per il personale cessato;
- 7) **Conseguentemente**, approvare, il programma triennale di fabbisogno del personale 2020-2022, specificando che l'effettuazione delle assunzioni ivi previste resta, in ogni caso, subordinata alla preventiva autorizzazione della Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti locali di cui all'art. 155 T.U.E.L., cui la presente deliberazione viene inviata ai fini di condivisione e per la necessaria autorizzazione preventiva all'ulteriore corso delle procedure assunzionali di seguito indicate:

ANNO 2020:

ASSUNZIONE di n° 1 unità di personale a tempo indeterminato di cat. B, posizione economica B1, e profilo professionale di idraulico con contratto a 20 h. settimanali, giusta Convenzione ex art. 11 della L. 68/99 per la copertura della quota d'obbligo gravante su questo Ente ai sensi e per gli effetti delle disposizioni in materia di collocamento obbligatorio dei disabili, giusta selezione già prevista nel Piano Triennale Fabbisogno 2019-2021 approvato con delibera di G.M. n. 140 del 31.07.2019, **subordinatamente all'approvazione della Commissione di cui all'art. 155 del T.U.E.L.;**

ANNO 2021:

ASSUNZIONE di n. 2 unità di personale di Cat. D, posizione economica D1 a 36 h, con profilo amministrativo-contabile, mediante concorso, per la copertura delle posizioni apicali di Responsabile dell'Area Amministrativa, Segreteria e AA.GG. e dell'Area Economico-Finanziaria e SUAP, di cui il 50% da coprirsi, nella ricorrenza dei presupposti dell'art. 52, comma 1-bis, del D. lgs. 165/2001 e ss.nn.ii., anche mediante progressione economica verticale, **subordinatamente all'approvazione della Commissione di cui all'art. 155 del T.U.E.L.;**

ANNO 2022:

Nessuna assunzione.

- 8) **Dare atto** che la spesa complessiva per le predette assunzioni previste sub n. 7) ammonta ad Euro 14.450,00 per l'anno 2020 ed Euro 36.634,00 per l'anno 2021, quest'ultima al netto della spesa precedentemente sostenuta per la cessazione contestuale della categoria C vincitrice della procedura di progressione, risultando complessivamente contenuta entro i limiti di cui alla Tabella 2 di cui all'art. 5 del D.M. 17 aprile 2020;
- 9) **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;
- 10) **Dare atto che** l'effettuazione delle assunzioni previste al superiore punto 7) resta, 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 2018;
- 11) **Dare atto** che la spesa da sostenere per le assunzioni di cui al punto n. 7) con una prestazione lavorativa, rispettivamente, di 20 e di 36 ore settimanali troverà copertura negli impegni di spesa sui capitoli di spesa del personale a tempo indeterminato nel Bilancio di Previsione 2020-2022 in corso di predisposizione da parte degli Uffici;
- 12) **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;
- 13) **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;
- 14) **Autorizzare** nei limiti delle possibilità di bilancio e compatibilmente con i vincoli in materia di finanza pubblica, l'aumento 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;
- 15) **Prorogare** l'utilizzo del personale L.S.U. impiegato presso questo Ente fino al 31.12.2020;
- 16) **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;
- 17) **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
- Alle OO.SS. e alla R.S.U. dell’Ente

Il Resp.le del procedimento
F.to Dott.ssa Galletta Francesca

IL PROPONENTE
F.to Di Stefano Antonino

COMUNE DI VALDINA
CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE n. 174 del 23-10-2020

UFFICIO PROPONENTE

OGGETTO:PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2020-2022 ED ELENCO DELLE ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2020, 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 23-10-2020

IL RESPONSABILE Dott.ssa Galletta Francesca

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 23-10-2020

IL RESPONSABILE Dott.ssa Galletta 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.ssa Francesca Galletta

Per copia conforme per uso amministrativo Dalla Residenza Municipale, lì Il Segretario Comunale <i>Dott.ssa Galletta Francesca</i>	Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale dal <u>26-10-2020</u> al <u>10-11-2020</u> . Col n. <u>719</u> del Reg. pubblicazioni. Il Resp.le della Pubblicazione _____
--	--

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 26-10-2020 per rimanervi per giorni 15 consecutivi (art.11, comma 1);

Dalla Residenza municipale, _____

Il Segretario Comunale
F.to Dott.ssa Galletta Francesca

**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
F.to Dott.ssa Galletta Francesca

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

Dalla Residenza municipale, _____

Il Segretario Comunale