



# COMUNE DI VALDINA

Città Metropolitana di Messina

n. 90 del 29-06-2021 del Reg. Delib.

## **DELIBERAZIONE COPIA DELLA GIUNTA MUNICIPALE**

**OGGETTO: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021, 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 duemilaventuno il giorno ventinove del mese di giugno alle ore 13:36 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	Sindaco	P/A
Cannuni Antonio	Assessore	A
Marchetta Francesco	Assessore	P
Danzè Adele	Vice Sindaco	P
Cannuni Antonino	Assessore	P
		A

Presiede il Vice Sindaco, Dott.ssa Adele Danzè;

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. 91 DEL 24-06-2021**

**OGGETTO:** *Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021, 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 2021, 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 rimodulata per effetto della deliberazione di G.M. n. 153 del 23.10.2020 modificata, da ultimo, con deliberazione della G.M. n. 54 del 21.04.2021;

**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 22 giugno 2021 (**ALLEGATO 2**), con la quale, in ordine al calcolo di cui alle disposizioni del citato D.M. 17 aprile 2020, ulteriormente e rigidamente precisate della relativa circolare attuativa del 13 maggio 2020, rappresenta la seguente situazione:

Entrate correnti	2017	2018	2019	Media 2017/2019
Titolo I	€ . 813.763,14	€ .779.248,59	€ 787.187,26	€ .793.399,67
Titolo II	€ . 668.581,88	€ .663595,65	€ .797.997,33	€ 710.058,29
Titolo III	€ .151.375,05	€ . 117.011,26	€ 381.259,25	€ 216.548,51
Totale Entrate Correnti	€ . 1.633.720,07	€ .1.559.855,50	€ . 1.966.443,84	€ . 1.720.006,47
Fondo crediti dubbia esigibilità (bilancio di previsione 2019)			€	€ . 330.591,03
<b>Entrate correnti al netto del fondo crediti dubbia esigibilità</b>				<b>€ 1.389.415,44</b>

#### SPESA DEL PERSONALE

Spese personale al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP, come rilevati nell'ultimo rendiconto di gestione (2019) approvato	<b>anno 2019</b>	<b>€ .635.702,60</b>
PERCENTUALE ART. 4 DPCM 17/3/2020 (RAPPORTO SPESE DI PERSONALE/MEDIA ENTRATE CORRENTI)		<b>45,75</b>

**DATO ATTO**, pertanto, che, ai fini assunzionali, il valore del 45,75% 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, 8% 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;

**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 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;

**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**), dando atto che, comunque, 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;

**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 2021 situazioni di eccedenza finanziaria e funzionale del personale del comparto, così come rilevato nella deliberazione della Giunta municipale n. 51 del 21 aprile 2021;
- 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 e da quella per le nuove assunzioni previste dal presente Piano, pari ad Euro 14.450,00, 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 si appresta a deliberare il Bilancio di previsione Triennale 2021-2023, 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 3**);

**DATO ATTO** che, al momento, la posizione organizzativa relativa all'Area Tecnico-Manutentiva e Vigilanza è coperta da personale di categoria "C" proveniente da altro Ente per complessive 20 ore settimanali, per 12 ore all'interno del proprio orario di servizio svolto presso altro Ente del comparto e, per ulteriori 8 ore, al di fuori dell'orario contrattuale di 36 ore settimanali, giusta stipula di apposita convenzione, ai sensi del combinato disposto dall'art. 14 del CCNL Regioni ed Enti Locali del 2004 e dell'art. 1, comma 557 della Legge 311/2004, nei limiti di invarianza di spesa come riportato nel prospetto relativo alla rideterminazione della dotazione organica approvato con deliberazione della G.M. n. 153 del 23.10.2020;

**RITENUTO**, pertanto, di procedere all'adozione del presente piano triennale del fabbisogno di personale 2021/2023 - Piano Assunzioni 2021 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;**

**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. 6164 del 29.06.2021 in ordine alle sole nuove assunzioni previste (**ALLEGATO 4**);

**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 2020-2022 approvato con delibera di G.M. n° 153 del 23.10.2020;

Per quanto sopra;

**SI PROPONE**

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

- 1) **Di prendere atto** che non sussistono, in questo Ente, eccedenze e/o esuberi di personale;
- 2) **Di rideterminare la** dotazione organica come da Tabella in **Allegato "3"**, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto, dando atto che rimane inalterato il numero complessivo dei posti e che non viene superato il limite massimo teorico della spesa di personale dell'Ente cui al triennio 2011-2013;
- 3) **Dare atto** che, 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'assunzione obbligatoria prevista 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;

- 4) **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;
- 5) **Conseguentemente**, approvare, il programma triennale di fabbisogno del personale 2021-2023, **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 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 2021:

**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 2022:

Nessuna assunzione

#### ANNO 2023:

Nessuna assunzione

- 6) **Dare atto** che la spesa complessiva per la predetta assunzione obbligatoria prevista al punto precedente ammonta ad Euro 14.450,00;

- 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** l'effettuazione della superiore assunzione 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;
- 9) **Dare atto** che la spesa da sostenere per l'assunzione prevista nel presente atto, con una prestazione lavorativa di 20 ore settimanali troverà copertura negli impegni di spesa sui capitoli di spesa del personale a tempo indeterminato nel Bilancio di Previsione 2021-2023 in corso di predisposizione da parte degli Uffici;
- 10) **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;
- 11) **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;
- 12) **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;
- 13) **Dare atto che** l'utilizzo del personale L.S.U. impiegato presso questo Ente è stato prorogato fino al 31.12.2020 giusta deliberazione della G.M. n. 204 del 11.12.2020 e successiva delibera di G.M. n. 214 del 22.12.2020 di rettifica ;
- 14) **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;
- 15) **Dare mandato**, altresì, all'Area Amministrativa, Segreteria, AA.FF. – Servizio Gestione Giuridica del Personale - di inviare il presente provvedimento, per gli adempimenti consequenziali al Ministero dell'Interno – Commissione per la Stabilità Finanziaria degli Enti Locali per i controlli previsti dagli artt. 242 e seguenti del D.Lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.

**Il Resp.le del procedimento**

F.to Nastasi Mariano

**IL PROPONENTE**

F.to Di Stefano Antonino

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

**PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE n. 91 del 24-06-2021**

**UFFICIO PROPONENTE**

**OGGETTO:**PROGRAMMAZIONE TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2021-2023 ED ELENCO DELLE ASSUNZIONI PREVISTE NELL'ANNO 2021, 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 24-06-2021

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 24-06-2021

IL RESPONSABILE Dott.ssa Morgante Francesca



La presente deliberazione viene letta, approvata e sottoscritta:

**Il Vice Sindaco**  
*F.to Dott.ssa Adele Danzè*

**L'Assessore Anziano**  
*F.to Antonio Cannuni*

**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>30-06-2021</u> al <u>15-07-2021</u> . Col n. <u>452</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 30-06-2021 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, 29-06-2021

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