



**COMUNE DI TORREGROTTA**  
Città Metropolitana di Messina  
**Deliberazione originale della Giunta Comunale**

N. Reg. <b>49</b> Data <u>10/05/2021</u>	<b>Oggetto:</b> Programma Triennale del Fabbisogno del personale 2021 – 2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021.
---	--

L'anno **duemila ventuno**, il giorno **dieci** del mese di **Maggio** alle ore **13:45** nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale alla presenza dei signori:

XIMONE	Corrado	- SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>
PAVASILI	G. Antonella	- VICE SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>
COTRUZZOLA'	Giuseppe	- ASSESSORE	<input checked="" type="checkbox"/>
DUCA	Vincenzo	- "	<input checked="" type="checkbox"/>
RIZZO	Maurizio	- "	<input checked="" type="checkbox"/>

Partecipa il Segretario Comunale dott.ssa Susanna Pignatello.

**Il Sindaco**, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato, dando atto che la seduta, nell'attuale stato di emergenza, ha luogo nel rispetto delle disposizioni volte a contrastare e contenere la diffusione del virus COVID 19.

**LA GIUNTA COMUNALE**

**Vista** la proposta n. **17** del **25/03/2021** presentata dal: **Sindaco**, Area: **Amministrativa e Servizi alla Persona ed alle Imprese**, avente ad oggetto: "Programma Triennale del Fabbisogno del personale 2021 – 2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021", che si allega come parte integrante e sostanziale del presente atto;

Considerato che della stessa se ne condividono tutti i presupposti di fatto e di diritto;

Dato atto che sulla proposta di deliberazione sono stati resi i pareri in ordine alla regolarità tecnica e contabile ai sensi dell'art. 53 L. 142/90, come recepito con L.R. 48/91 e s.m.i. ed integrato dall'art. 12 della L.R. 30/2000;

Atteso che la Regione Siciliana ha autonomia esclusivamente in materia di regime, ordinamento e controllo degli enti locali (artt. 14, lett. o) e 15 dello Statuto, approvato con R.D.Lgs. 455/1946 e recepito con L. Cost. 2/1948), mentre è riservato alla Legge dello Stato l'ordinamento finanziario e contabile degli stessi Enti Locali;

Richiamata la Legge 142/190, come recepita con la suddetta L.R. 48/91 ed il complesso di disposizioni costituenti l'ordinamento regionale degli Enti Locali vigente in Sicilia;

Richiamato il D.LGS. 267/00 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto l'art. 11 della Legge regionale 3/2015 che dispone che, a decorrere dal 1° gennaio 2015, Regione ed Enti Locali Siciliani applichino il D.Lgs. 118/11 e successive modifiche ed integrazioni;

Visto il vigente Statuto comunale;

Visto il vigente Regolamento Comunale sugli uffici e dei Servizi;

Con votazione unanime e favorevole resa nelle forme di legge

#### **DELIBERA**

di approvare la superiore proposta di deliberazione.

#### **LA GIUNTA COMUNALE**

stante l'urgenza di adottare il presente provvedimento, al fine di addivenire in tempi brevi agli adempimenti scaturenti dallo stesso, con successiva votazione, resa per alzata di mano, unanime e favorevole, dichiara la presente **immediatamente esecutiva** ai sensi dell'art. 12 della L.R. 44/91.



# COMUNE DI TORREGROTTA

Città Metropolitana di Messina

**Proponente:** Sindaco

**Area:** Amministrativa e Servizi Persona ed alle Imprese

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

n. 17 del 25/03/2021

Oggetto: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021.

**Preso atto** che 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, attribuisce alla Giunta comunale specifiche competenze in ordine alla definizione degli atti generali di organizzazione e delle dotazioni organiche;

**Richiamato** l'art. 6 del D.lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.lgs. n. 75/2017;

**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;

**Richiamato** in particolare l'articolo 6, comma 6 del D.lgs. 30 marzo 2001 n. 165, nel testo sostituito dall'articolo 4, comma 1, lettera d), del D.lgs. 25 maggio 2017, n. 75 in forza del quale *"Le amministrazioni pubbliche che non provvedono agli adempimenti di cui al presente articolo non possono assumere nuovo personale": (...)*;

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

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

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

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

**Rilevato che:**

- il Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione ha approvato le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle PP.AA., con Decreto Presidenza del Consiglio dei Ministri dell'8 maggio 2018 pubblicato sulla Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio 2018;
- le citate Linee di indirizzo non hanno natura regolamentare ma definiscono una metodologia operativa di orientamento delle amministrazioni pubbliche, ferma l'autonomia organizzativa garantita agli enti locali dal TUEL e dalle altre norme specifiche vigenti.
- 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;

**Richiamati:**

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 il quale recita: *"1. Al fine di assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzare le risorse per il migliore funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio, gli organi di vertice delle amministrazioni pubbliche sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 2 aprile 1968, n. 482"*;
- l'art. 91, D.lgs. 18 agosto 2000, n. 267/2000;
- 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 disestati e strutturalmente deficitari, i comuni nel rispetto dei principi fissati dalla stessa legge, provvedono alla determinazione delle proprie dotazioni organiche, nonché all'organizzazione e gestione del personale nell'ambito della propria autonomia normativa e organizzativa, con i soli limiti derivanti dalle proprie capacità di bilancio e dalle esigenze di esercizio delle funzioni, dei servizi e dei compiti loro attribuiti;

**Richiamato**, inoltre, l'art. 33, D.lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale così dispone:

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

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

**Rilevato** che, quindi, in conseguenza dell'avvenuta emanazione del D.lgs. n. 75/2017 in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche ed, in particolare, dell'art. 4 del medesimo testo normativo, risulta oggi modificato tutto il precedente procedimento di formazione del programma triennale del fabbisogno del personale che viene ora collegato alla contestuale verifica della dotazione organica ed alla revisione della stessa struttura organizzativa in conformità ai fabbisogni programmati che, ovviamente, vanno attuati nell'ambito del potenziale limite finanziario massimo (budget assunzionale) stabilito dalla legge e, sempre, fermo restando che la copertura dei posti vacanti avviene nei limiti delle assunzioni consentite a legislazione vigente.

**Dato Atto**, pertanto, che il presente piano triennale dei fabbisogni di personale dovrà essere 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;
- 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;
- deve essere definito in coerenza con l'attività di programmazione complessiva dell'ente, la quale, oltre a essere necessaria in ragione delle prescrizioni di legge, è:
  - ✓ alla base delle regole costituzionali di buona amministrazione, efficienza, efficacia ed economicità dell'azione amministrativa;
  - ✓ strumento imprescindibile di un'organizzazione chiamata a garantire, come corollario del generale vincolo di perseguimento dell'interesse pubblico, il miglioramento della qualità dei servizi offerti ai cittadini e alle imprese;

**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")
- il Decreto Legge 31 maggio 2010 n. 78 con particolare riferimento alle norme in materia di personale contenute negli articoli 6, 9 e 14;

**Visto** l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 il quale dispone: *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione.*

**Preso Atto** che è stato pubblicato nella G.U. n. 108 del 27.04.2020 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;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020 ad oggetto: "Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni" il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, dispone una nuova metodologia di calcolo del limite di spesa che si assume in deroga a quanto stabilito dalla normativa previgente;

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

**Rilevato** che:

- il Comune di Torregrotta rientra tra i comuni ricadenti nella fascia tra 5000 e 9999 abitanti;
- la TABELLA 1 di cui all'art. 4, comma 1 del predetto D.M. prevede, per i Comuni di fascia e) un valore soglia, ovvero, un valore massimo del rapporto della spesa del personale rispetto alle entrate correnti pari al 26,9%;
- ai sensi dell'art. 5 del predetto D.M., in sede di prima applicazione e fino al 31 dicembre 2024 (art. 5 comma 1 del DPCM 17 Marzo 2020) qualora i valori rilevati nell'ambito degli attuali dati di bilancio del Comune di Torregrotta fossero inferiori alla percentuale del 26,9% rispetto alle entrate correnti, questo Ente potrebbe, incrementare annualmente, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, la spesa del personale registrata nel 2018, in misura non superiore ai valori percentuali indicati dalla Tabella 2 del medesimo art. 5;
- ai sensi dell'art. 5, comma 2, del D.M. 17/03/2020, sempre per il periodo 2020-2024, in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione i Comuni possono utilizzare le facoltà assunzionali residue dei cinque anni antecedenti al 2020 in deroga agli incrementi percentuali individuati dalla Tabella 2 del comma 1, fermo restando il limite di cui alla Tabella 1 dell'art. 4;
- invece, ai sensi dell'art. 6, comma 1, del D.M. 17/03/2020 i Comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3, adottano un percorso di graduale riduzione;

**Viste:**

- la nota prot. n. 18850 del 15/12/2020 a firma del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria da cui si rileva il superamento del valore soglia di cui all'art. 4 del sopra citato DPCM, per i Comuni di fascia demografica compresa tra 5000 e 9999 abitanti, fissato nella

misura del 26,90% in prima soglia e del 30,90% in seconda soglia, per cui questo Ente viene collocato in terza fascia ed è necessario adottare un percorso di graduale riduzione annuale del personale / Entrate;

- la nota prot. n. 19012 del 17/12/2020 a firma del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria nella quale viene quantificata la spesa di personale prevista per l'anno 2021 pari ad Euro 1.307.927,42 (al netto di n. 3 assunzioni: n. 2 cat. C e n. 1 cat. A);

**Preso atto** che, sulla base della nuova normativa, nel Comune di Torregrotta, il rapporto tra la media delle entrate correnti degli ultimi tre rendiconti approvati e la spesa del personale al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità riferito all'ultima annualità considerata è pari al 40,36 % e, pertanto, risulta superiore al valore soglia indicato nella Tabella 3 pari a 30,90 per gli Enti rientranti nella fascia e);

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

**Vista** la dotazione organica dell'Ente come approvata con delibera della G.M. n. 40 del 03 aprile 2019;

**Vista** 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. n. 18850 del 15/12/2020 pari ad Euro 1.571.958,95, 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;

**Preso Atto** che l'Ente non versa né nelle situazioni strutturalmente deficitarie di cui all'art. 242 del D.lgs. n. 267/2000, c.d. testo unico delle leggi sull'ordinamento degli Enti Locali e successive modificazioni né nelle condizioni di ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale di cui all'articolo 243 bis del D.lgs. n. 267/2000;

**Rilevato** che, in ragione di quanto sopra, si rende necessario programmare un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare entro il valore soglia, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale ma nel frattempo l'ente può assumere rispettando il limite di spesa media del personale del triennio 2011/2013 nonché il *turn over* disponibile;

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

**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";

Rilevato che per l'anno 2021 la spesa di personale in servizio è così quantificata:

Spesa prevista per costo del personale – anno 2021	1.307.927,42
Costo annuo estensione oraria a 30 ore per lavoratori part-time*	134.569,26
Spesa per indennità di posizione (incremento a seguito della delibera di G.C. n. 97/2020) *	16.875,00
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.459.371,68</b>

\* così come quantificata con nota del responsabile dell'Area Economico-finanziaria prot. n. 18850 del 15.12.2020

Visti inoltre:

- l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;
- l'art. 1, c. 234, L. n. 208/2015 il quale recita: *"Per le amministrazioni pubbliche interessate ai processi di mobilità in attuazione dei commi 424 e 425 dell'articolo 1 della legge 23 dicembre 2014, n. 190, le ordinarie facoltà di assunzione previste dalla normativa vigente sono ripristinate nel momento in cui nel corrispondente ambito regionale è stato ricollocato il personale interessato alla relativa mobilità. Per le amministrazioni di cui al citato comma 424 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014, il completamento della predetta ricollocazione nel relativo ambito regionale è reso noto mediante comunicazione pubblicata nel portale «Mobilità.gov», a conclusione di ciascuna fase del processo disciplinato dal decreto del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione 14 settembre 2015, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 227 del 30 settembre 2015. Per le amministrazioni di cui al comma 425 dell'articolo 1 della legge n. 190 del 2014 si procede mediante autorizzazione delle assunzioni secondo quanto previsto dalla normativa vigente";*

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

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

Preso Atto che questo Ente si articola - giusto il vigente R.O.U.S. e il relativo Funzionigramma, da ultimo modificato con delibera n. 115 del 04.10.2018 - in quattro Aree, rispettivamente:

1. AREA I – Amministrativa e Servizi alla Persona ed alle Imprese;
2. AREA II – Economico Finanziaria
3. AREA III – Territorio ed Ambiente
4. AREA IV – Polizia Municipale

Richiamate le proprie precedenti deliberazioni:

- a) delibera di G.M. n. 44/2019 è stato approvato il Piano Triennale del Fabbisogno del personale 2019-2021, ed in data 28.12.2019, in esecuzione di tale atto deliberativo, sono state assunte n. 28 unità di personale con contratto di lavoro a tempo indeterminato part-time a 24 ore settimanali;



- b) delibera di G.M. n. 40 del 03.04.2020 con la quale è stato approvato il Piano del Fabbisogno del personale triennio 2020/2022 prima dell'entrata in vigore definitiva del nuovo D.M. del 17/03/2020 recante i nuovi valori soglia per il turn-over determinati dal rapporto percentuale tra spese di personale ed entrate correnti di bilancio;
- c) delibera di G.M. n. 158 del 17.12.2020 avente ad oggetto: *"Modifica del contratto individuale di lavoro per n. 28 unità a tempo indeterminato e part-time"*;

Viste le nuove previsioni introdotte con la legge di conversione del D. L. n 4/2019, in virtù delle quali oggi è pure possibile utilizzare per il finanziamento delle nuove assunzioni i risparmi delle cessazioni dell'anno, nonché i resti non utilizzati nelle assunzioni del quinquennio precedente;

**Dato atto che:**

- ✓ nell'anno 2020 erano state programmate le seguenti assunzioni:

	Profilo Professionale	Costo complessivo
n. 1 categoria "C"	Istruttore Amministrativo	30.665,28
n. 1 categoria "C"	Istruttore Contabile	30.665,28
n. 1 categoria "B"	Esecutore	27.259,36
n. 1 categoria "D"	Assistente Sociale a 24 ore	22.260,19
	TOTALE	110.850,11

- ✓ nell'anno 2020 sono state effettuate n. 2 assunzioni (n. 1 cat. "C" e n. 1 cat. "B") con una spesa di Euro 57.924,64;
- ✓ nell'anno 2020 vi è stato pensionamento per un importo di Euro 182.629,82 e, pertanto i resti assunzionali ammontano ad Euro 124.705,18;
- ✓ nell'anno 2021 vi saranno pensionamenti per un importo di Euro 110.905,56;
- ✓ nell'anno 2022 e 2023 al momento non è previsto alcun pensionamento;

Rilevato che, a seguito di cessazioni avvenute nel corso degli anni 2015-2020 nonché quelle previste nell'annualità 2021, la capacità assunzionale ammonta ad Euro 384.756,44:

Resti anno 2016	0,00
Resti anno 2017	29.890,52
Resti anno 2018	119.255,18
Resti anno 2019	0,00
Resti anno 2020	124.705,18
Pensionamenti anno 2021	110.905,56
	Totale
	384.756,44

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Considerata** la necessità di prevedere per il triennio 2021/2023, sentiti gli Uffici e l'Amministrazione Comunale, nel rispetto dei vincoli in materia di assunzioni, all'attuazione di percorsi di valorizzazione delle professionalità interne non disgiunte dalla contestuale e necessaria pianificazione dei reclutamenti dall'esterno per le sostituzioni di personale cessato e/o che si prevede cesserà nel triennio di riferimento;

**Considerato che:**

- l'art. 1 commi 69/70 della Legge 178/2020 (legge di bilancio 2021) ha previsto l'assegnazione di risorse ai fini del potenziamento degli uffici preposti alla gestione dei procedimenti connessi all'erogazione del beneficio di cui all'articolo 119 del decreto legge 19 maggio 2020, n. 34, conv. legge 17 luglio 2020, n. 77, Decreto Rilancio) ovvero gli

incentivi del Superbonus al 110% per l'efficienza energetica, il sisma-bonus, il fotovoltaico e le colonnine di ricarica veicoli elettrici, prevedendo a tal fine l'assunzione di dipendenti a tempo determinato e a tempo parziale e per la durata massima di un anno, non rinnovabile;

- l'art. 1, comma 797 della Legge 178/2020 ha, altresì, previsto in favore degli ambiti territoriali l'erogazione di specifici contributi, ai fini del potenziamento del sistema dei servizi sociali territoriali, differenziati in relazione al rapporto risultante tra assistenti sociali in ruolo e numero di abitanti dell'ambito.

**Dato atto che:**

- i criteri e le modalità di assegnazione delle risorse per l'assunzione a tempo determinato di personale tecnico saranno oggetto di un DPCM, di prossima emanazione;
- nelle more dell'emanazione del suddetto DPCM e della relativa domanda di ammissione con le modalità ivi previste, risulta comunque necessario programmare – nell'anno 2021 – l'assunzione di n. 2 Esperti in attività tecniche;
- in sede di prima applicazione, e non avendo alla data della presente deliberazione contezza dei criteri e delle modalità di assegnazione delle risorse stanziati dal MISE, si ritiene opportuno non computare nelle spese di personale le assunzioni dei tecnici sopra indicata, riservandosi in un successivo momento l'istituzione di appositi capitoli parte Entrata e parte Spesa del Bilancio comunale;
- l'assunzione dell'Assistente sociale è programmata a valere sulle risorse di cui all'art. 1, comma 797 della Legge 178/2020.

**Considerato** che l'Area Amministrativa e Servizi alla persona ed alle imprese è in atto retta dal Responsabile dell'Area IV – Polizia Municipale, e che risulta necessario provvedere alla copertura della relativa P.O. con specifica unità di personale di posizione apicale onde garantire una piena e completa funzionalità dei servizi;

**Rilevato** che è intendimento primario di questa amministrazione, da una parte programmare l'assunzione di alcune figure ritenute indispensabili per il buon andamento della macchina amministrativa e dall'altro ridurre il rapporto spese personale / entrate correnti, nel rispetto dell'art. 6 comma 1 del DPCM 17 marzo 2020, che permette all'Ente di avvicinarsi al valore soglia da raggiungere entro il 2025;

**Dato atto** che, in virtù di quanto sopra è intendimento dell'Amministrazione Comunale procedere:

- a) con l'assunzione mediante concorso pubblico, anche previo espletamento delle procedure di mobilità di cui agli artt. 34 bis e 30 del D. Lgs. n. 165/2001 o scorrimento di graduatorie vigenti, delle unità di personale di cui allegato "A" per un costo complessivo di Euro 100.170,85.
- b) con la valorizzazione di alcune professionalità interne, finalizzata anche a sopperire alla carenza in organico dei profili di cat. D, mediante ricorso alla procedura di reclutamento speciale transitorio ex art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017 (Riforma Madia) per l'attuazione di n. 1 "progressione di carriera" da realizzarsi mediante procedura selettiva per la progressione tra le aree riservata al personale di ruolo - Cat. D - Profilo di Istruttore Direttivo Amministrativo - Full time, da attuarsi nel limite del 30% di posti previsti nel

Piano del Fabbisogno come nuove assunzioni consentite per la relativa area o categoria, fermo restando il possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso dall'esterno;

- c) con la stabilizzazione delle rimanenti n. 19 (diciannove) unità di personale precario impegnato nell'Ente in Attività Socialmente Utili, che potrà essere realizzata gradualmente, a condizione che venga prevista una contribuzione continuativa da parte di Enti esterni (Stato e/o Regione);
- d) con la prosecuzione della convezione con il Comune di Merì per l'utilizzazione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004, di una unità di personale categoria "D";

**Ritenuto**, pertanto, alla luce di quanto sopra specificato, di dovere rideterminare la Dotazione Organica dell'Ente secondo quanto meglio evidenziato nell'allegato "B", costituente parte integrante e sostanziale del presente atto, dando altresì atto che, ai sensi dell'art. 6 del D.lgs. n. 165/2001, nel testo modificato ed integrato con il D.lgs. n. 75/2017, la stessa risulta coerente con il presente Piano ed è attuata nell'assoluto e rigoroso rispetto del principio dell'invarianza della spesa.

**Dato atto** che viene rispettato il limite di spesa di cui al superiore art. 557-quater (triennio 2011-2013) pari ad **Euro 1.571.958,95**.

Spesa potenziale del personale – anno 2021	€ 1.459.371,68
Spesa per assunzioni – anno 2021	€ 100.170,85
<b>TOTALE</b>	<b>€ 1.559.542,53</b>

**Verificato** che il Comune di Torregrotta non incorre nel divieto di assunzione di personale per le motivazioni già esplicitate in premessa.

**Rilevato**, altresì che:

- il Comune di Torregrotta ha regolarmente attestato la piattaforma per la certificazione dei crediti dei privati ai sensi del D.L. n. 66/2014;
- ha attivato il ciclo della Performance secondo quanto prescritto dal D.lgs. n. 150/2009;
- ha rispettato il Pareggio di Bilancio nell'anno precedente e anche il predisponendo Bilancio di Previsione 2021-2023 risulta improntato al perseguimento di detto risultato;
- è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento del personale disabile previsti dalla legge n. 68/1999 e che, pertanto, nel piano occupazionale 2021-2023 non si prevede di ricorrere a questa forma di reclutamento;

**Dato Atto** che non risultano eccedenze di personale e/o personale in soprannumero giusta Delibera di G.M. n. 25 del 19/03/2021;

**Dato atto** infine che con deliberazione della Giunta comunale n. 26 in data 19/03/2021, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2021-2023, in attuazione di quanto previsto dall'articolo 48, comma 1, d.lgs. n. 198/2006;

**Dato Atto**, altresì, che a seguito della sentenza della Corte Costituzionale 22 dicembre 2015 n. 272, l'utilizzo delle facoltà assunzionali da parte dei Comuni non è più subordinato all'osservanza dei termini previsti dall'indicatore dei tempi medi di pagamento;

**Visto** il piano occupazionale 2021-2023 predisposto sulla base della nuova dotazione organica e della normativa sopra richiamata e tenendo altresì conto delle esigenze dell'ente;

**Dato Atto** che il provvedimento di approvazione della presente proposta di deliberazione costituisce atto di programmazione e di manifestazione di indirizzo finalizzato alla definizione della programmazione di bilancio e che, nonostante detto onere non sia più previsto all'interno del nuovo assetto delle relazioni Sindacali previsto dal CCNL del 21/05/2018 la stessa verrà comunque inviata, quale informazione successiva, alle OO.SS. territoriali di Comparto ed ai RSU aziendali;

**Rilevato** che ai sensi dell'art. 19 comma 8 della Legge 28 dicembre 2001, n. 448 prima dell'approvazione definitiva del piano attraverso la sua sussunzione all'interno del D.U.P. e dello strumento contabile e di bilancio afferente al medesimo periodo, l'organo di revisione contabile, con proprio parere, deve attestare che i documenti di programmazione del fabbisogno del personale sono improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'art. 39 della legge 27 dicembre 1997 n. 449 e s.m.i. e che eventuali deroghe siano analiticamente motivate in base a specifiche previsioni di legge;

**Ritenuto** di provvedere in merito;

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

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

**Visto** il C.C.N.L. Funzioni locali 21 maggio 2018;

**Visto** il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;

**Visto** il D.M. 17 marzo 2020;

#### **PROPONE**

1. **DI APPROVARE**, per le motivazioni esposte in premessa alle quali integralmente si rinvia e ai sensi dell'articolo 91, comma 1, del d.lgs. n. 267/2000, il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2021-2023 come da allegato A, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione dando atto che lo stesso è stato redatto nel rispetto del principio costituzionale di adeguato accesso dall'esterno, nonché in ossequio delle norme in materia di reclutamento del personale previste dall'articolo 30, 34-bis e 35 del decreto legislativo n. 165/2001 e delle Linee Guida di cui al Decreto P.C.M. 8 maggio 2018;
2. **DI APPROVARE**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente (Allegato B), costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione;
3. **DI DARE ATTO** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2021 risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013;
4. **DI DARE ATTO** che sussiste la sostenibilità finanziaria della spesa per le nuove assunzioni previste nel presente piano ed altresì la sostenibilità dell'equilibrio di bilancio, anche in prospettiva pluriennale;
5. **DI DARE ATTO**, in ogni caso, che il rapporto percentuale di cui alla Tabella 1, contenuta nell'art. 4 del D.M. 17 marzo 2020, pubblicato nella G.U. n. 108 del 27 aprile 2020, potrà

comunque progressivamente essere conseguito da questo Ente, ai sensi e per gli effetti degli art. 5 e 6 del D.M. 17 marzo 2020;

6. **DI DARE ATTO**, infine, che a seguito della ricognizione disposta in attuazione dell'art. 33, comma 1, d.lgs. n. 165/2001 non sono emerse situazioni di soprannumero o eccedenze di personale;
7. **DI RISERVARSI** la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero verificarsi nuove e/o diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché per incrementi della possibilità di spesa con le quote delle economie generate dalle cessazioni di personale;
8. **DI TRASMETTERE**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2021-2023 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
9. **DI DEMANDARE** al responsabile dell'AREA I gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
10. **DI DISPORRE** che il presente atto venga pubblicato all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69;
11. **DI DICHIARARE** l'adottando provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 12 c. 2 della L.R. 44/1991 e dell'art. 134 c. 4 del TUEL.

**Il Responsabile della I Area**

*(Mariano Sebastiano Bucca)*



**Il Sindaco**

*(Dott. Corrado Ximone)*

*(Handwritten signature of Corrado Ximone)*

COMUNE DI TORREGROTTA

**PROPOSTA DI DELIBERA AD OGGETTO:**

Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2021-2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021.

**PROPONENTE:** Sindaco

**PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA:**

(ai sensi art. 53, L. 142/90 e L.R. 48/91 e s.m.i. – art. 6 bis, L. 241/90 e s.m.i. e 6, comma 2, D.P.R. 62/2013 – art. 147 bis, D. (gs. 267/00 e s.m.i.)

**VISTO:** si esprime parere favorevole in ordine alla legittimità, alla regolarità e correttezza dell'atto e dell'azione amministrativa

- **VISTO:** si esprime parere contrario per le motivazioni allegate

DATA 25-03-2021



IL RESPONSABILE DELL'AREA

**PARERE DEL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA IN ORDINE  
ALLA REGOLARITÀ CONTABILE:**

(ai sensi art. 53, L. 142/90 e L.R. 48/91 e s.m.i. – art. 6 bis, L. 241/90 e s.m.i. e art. 6, comma 2, D.P.R. 62/2013)

**VISTO:** si esprime parere favorevole anche ai sensi e per gli effetti dell'art. 147 quinquies del D.lgs. 267/00 e s.m.i.

- **VISTO:** si attesta la copertura finanziaria
- **VISTO:** si esprime parere contrario per le motivazioni allegate
- **PARERE NON DOVUTO:** parere non dovuto perché l'atto non comporta oneri riflessi od indiretti sulla situazione economico finanziaria o sul patrimonio dell'Ente

DATA 06/04/2021



LA RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA

**Invio VERBALE N. 100 COMUNE DI TORREGROTTA proposta n. 17 piano triennale fabbisogno del personale 7.05.2021.**

---

**Da** Dott. Salvatore Licciardi <salvatore.licciardi@pec.commercialistipa.it>  
**A** TORREGROTTA PROTOCOLLO <protocollo@pec.torregrotta.gov.it>  
**Data** venerdì 7 maggio 2021 - 09:40

---

Dott. Licciardi Salvatore  
Presidente del Collegio dei Revisori  
del Comune di Torregrotta

Vi rimetto Verbale n. 100 relativo alla proposta n. 17- Piano Triennale Fabbisogno del Personale debitamente firmato dal Collegio.

Distinti saluti.

---

VERBALE N. . 100 COMUNE DI TORREGROTTA proposta n. 17 piano triennale  
fabbisogno del personale 7.05.2021.pdf.p7m.p7m  
ALLEGATI VERBALE N. 100.pdf

Prof. 6979 E 7 MAG 2021

I° Area





**Dike GoSign - Esito verifica firma digitale****Verifica effettuata in data 2021-05-07 07:56:17 (UTC)****File verificato: C:\Users\Protocollo\Downloads\VERBALE N. 100 COMUNE DI TORREGROTTA  
proposta n. 17 piano triennale fabbisogno del personale 7.05.2021.pdf.p7m.p7m****Esito verifica: Verifica completata con successo****Dati di dettaglio della verifica effettuata**

**Firmatario 1:** LICCIARDI SALVATORE  
**Firma verificata:** OK (Validated at: 07/05/2021 07:55:43)  
**Verifica di validità** Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 07/05/2021  
**online:** 07:45:06

**Dati del certificato del firmatario LICCIARDI SALVATORE:**

**Nome, Cognome:** LICCIARDI SALVATORE  
**Numero identificativo:** WSREF-56220948100000  
**Data di scadenza:** 06/08/2023 14:37:04  
**Autorità di certificazione:** ArubaPEC EU Qualified Certificates CA G1, ArubaPEC S.p.A.,  
Qualified Trust Service Provider,  
VATIT-01879020517,  
IT,  
**Documentazione del certificato (CPS):** <https://www.pec.it/repository/arubapec-qualif-cps.pdf>  
**Identificativo del CPS:** OID 0.4.0.194112.1.2  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.7.1  
**Identificativo del CPS:** OID 1.3.76.16.6

**Firmatario 2:** Marisca Carmelo  
**Firma verificata:** OK (Validated at: 07/05/2021 07:55:43)  
**Verifica di validità** Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 07/05/2021  
**online:** 07:00:26

**Dati del certificato del firmatario Marisca Carmelo:**

**Nome, Cognome:** Marisca Carmelo  
**Numero identificativo:** 21730426  
**Data di scadenza:** 07/09/2023 23:59:59



## Dike GoSign - Esito verifica firma digitale

Documentazione del certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1  
Identificativo del CPS: OID 1.3.76.16.6

Firmatario 3: miano roberto  
Firma verificata: OK (Validated at: 07/05/2021 07:55:43)  
Verifica di validità online: Effettuata con metodo OCSP. Timestamp della risposta del servizio 07/05/2021 07:00:26

### Dati del certificato del firmatario **miano roberto**:

Nome, Cognome: miano roberto  
Numero identificativo: 19045942  
Data di scadenza: 17/10/2021 23:59:59  
Autorità di certificazione: ArubaPEC S.p.A. NG CA 3, ArubaPEC S.p.A., Certification AuthorityC, IT,  
Documentazione del certificato (CPS): <https://ca.arubapec.it/cps.html>  
Identificativo del CPS: OID 1.3.6.1.4.1.29741.1.1.1

### Fine rapporto di verifica



Il futuro digitale è adesso

InfoCert S.p.A. (<https://www.infocert.it/>) 2020 I P.IVA 07945211006



# COMUNE DI TORREGROTTA

(Città Metropolitana di Messina)  
Via Mezzasalma n. 27 – C.A.P. 98040

## COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 100 del 7/05/2021

### Riunione telematica del 7/05/2021

#### Parere sulla Proposta di Deliberazione

#### **“Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021”**

L'anno 2021 in data 7/05/2021, alle ore 9:00, si riunisce, con modalità telematica, il Collegio dei Revisori dei Conti del Comune di Torregrotta (ME), nominato con deliberazione di C.C. n. 28 del 10/05/2019, con sede logistica presso lo Studio del Dott. Licciardi Salvatore, Via P. D'Asaro n. 3 – 90138 Palermo, previa convocazione del Presidente.

#### **Sono presenti:**

Dott. Licciardi Salvatore – Presidente

Dott. Miano Roberto – Componente

Dott. Marisca Carmelo – Componente

per rilasciare il parere di competenza in merito alla proposta di deliberazione della Giunta Comunale n.17 del 25/03/2021, avente per oggetto: “Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2021-2023 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2021”

#### **IL COLLEGIO**

**Vista** la proposta n 5230 del 7/04/2021 avente ad oggetto “Richiesta parere ai sensi dell'art.19, comma 8 della Legge 448/2001- Proposta Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2021/2023 ed elenco assunzioni previste nell'anno 2021”, formulata a firma del Sindaco Dr. Corrado Ximone e dal Responsabile della I Area Sig. Mariano Sebastiano Bucca;

**Vista** la nota del 21/04/2021, con la quale il Collegio ha chiesto alcuni chiarimenti ed integrazioni sulla Programmazione Fabbisogno del Personale all'Amministrazione Comunale;

**Vista** la risposta fornita dal responsabile dell' Area I in data 28/04/2021 alla nota del Collegio;

**Vista** la richiesta di parere riformulata con protocollo n.6552 del 29/04/2021, avente ad oggetto “Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2021/2023, integrazione proposta di deliberazione e documentazione della G.M. n.17 del 25/03/2021, a firma del Sindaco Dr. Corrado Ximone e del Responsabile della I Area Sig. Mariano Sebastiano Bucca;

#### **Premesso che:**

- l'articolo 19, comma 8, della legge 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'articolo 39 della legge n.

449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;

- il piano triennale del fabbisogno del personale triennio 2021/2023 e piano delle assunzioni 2021, di cui alla proposta di deliberazione della G.M. n.17 del 25/03/2021, è un atto propedeutico al Bilancio di Previsione 2021/2023, la cui dotazione organica, sia per i posti coperti che per quelli da coprire è articolata come si rileva dal prospetto "B" allegato;
- che nell'anno 2020, a fronte di cessazioni per la somma complessiva di € 182.629,82, sono state fatte n.2 assunzioni per € 57.924,63, con un residuo resto di € 124.705,19 (N.1 CAT. "C" e N.1 CAT. "B"), come dal prospetto "C" allegato;
- che nell'anno 2021 vi saranno pensionamenti per € 110.905,56, come si rileva dall'allegato prospetto "C";
- che nell'anno 2022 sono previste n. 2 cessazioni categoria "C" con un risparmio di spesa di € 61.330,56 (nota del 27/04/2021) da parte del Responsabile dell'Area I;
- che negli anni 2022 e 2023 al momento non sono previste assunzioni;
- che a seguito delle cessazioni avvenute negli anni dal 2016 al 2021 la capacità assunzionale, con i resti, come si rileva dal prospetto elaborato dal Comune, ammonta ad € 384.756,44 – come da prospetto "C" allegato;

#### Preso atto

della proposta di deliberazione in oggetto con la quale la Giunta comunale, ai sensi dell'art. 6, D. Lgs. n. 165/2001, prevede di rideterminare il piano triennale del fabbisogno del personale e dotazione organica per il triennio 2021/2023 come segue:

#### Anno 2021

- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria "D1",  
profilo professionale di "Istruttore Direttivo Tecnico"  
full time per la spesa di € 33.390,29
- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria "D1",  
profilo professionale di "Istruttore Direttivo Contabile"  
full time per la spesa di € 33.390,29
- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria "D1",  
profilo professionale di "Assistente Sociale"  
full time per la spesa di € 0,00, costo coperto dal contributo previsto dal comma 797 della Legge di Bilancio 2021; € 0,00
- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria "D1",  
profilo professionale di "Istruttore Direttivo Amministrativo"  
(progressione di carriera – art. 22, c. 15 D.lgs. 75/2017)  
full time per la spesa di € 2.725,00
- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria "C1",  
profilo professionale di "Agente Polizia Municipale"  
full time per la spesa di € 30.665,30
- assunzione a tempo determinato di n.2 unità di personale categoria "C1",  
profilo professionale di "Geometra"  
full time per la spesa di € 0,00, costo coperto dal contributo previsto dai commi 69/70 della Legge di Bilancio 2021; € 0,00

**TOTALE SPESA**  
**100.170,85**

€

- stabilizzazione delle rimanenti n.19 (diciannove) unità di personale precario impegnato nell'Ente in Attività Socialmente Utili, che potrà essere realizzata gradualmente, a condizione che venga prevista una contribuzione continuativa da parte di Enti esterni (Stato e/o Regione);
- prosecuzione della convenzione con il Comune di Meri per l'utilizzazione a tempo parziale, ai sensi dell'art.14 del CCNL del 22/01/2004, di una unità di personale categoria "D".

**Anno 2022**

- nessuna assunzione

**Anno 2023**

- nessuna assunzione

come si rileva dal prospetto "A" allegato;

Si ritiene opportuno riportare la spesa del Personale, dettagliato con le voci macro aggregate, rilevate nel Bilancio 2020/2022, nel prospetto di seguito, da cui si rileva il rispetto dei limiti di cui all'art. 1 commi 557 e 557 quater della legge 296/2006:

	Media 2011/2013			
	2008 per enti non soggetti al patto	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
Spese macroaggregato 101	€ 1.772.427,64	€ 1.704.487,46	€ 1.480.888,88	€ 1.480.888,88
Spese macroaggregato 103	€ 13.030,20	€ -	€ -	€ -
rap macroaggregato 102	€ 107.872,15	€ 108.580,00	€ 93.995,73	€ 93.995,73
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre spese: da specificare Buoni Pasto	€ -	€ 10.000,00	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....	€ -	€ -	€ -	€ -
Altre spese: da specificare.....	€ -	€ -	€ -	€ -
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>€ 1.893.329,99</b>	<b>€ 1.823.067,46</b>	<b>€ 1.574.884,61</b>	<b>€ 1.574.884,61</b>
(-) Componenti escluse (B)	€ 321.371,04	€ 277.417,24	€ 219.709,03	€ 219.709,03
<b>(*) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>€ 1.571.958,95</b>	<b>€ 1.545.650,22</b>	<b>€ 1.355.175,58</b>	<b>€ 1.355.175,58</b>
(ex art. 1, comma 557, legge n. 296/ 2006 o comma 562)				

**Considerato che**

sulla base della documentazione fornita dall'Area Finanziaria, nonché dalle attestazioni del Responsabile dell'Area Finanziaria n. 18850 del 15/12/2020 e n. 19012 del 17/12/2020:

- nel triennio 2021-2023, sulla base dei dati previsionali, da inserire all'interno del D.U.P. e del Bilancio di Previsione per il triennio 2021-2023, verrà rispettato il limite di contenimento delle spese del personale, in quanto le stesse saranno inferiori rispetto alla media del triennio 2011-2013;
- l'Ente, ai sensi di quanto previsto dall'art. 33 c. 2 del DL 34/2019, con riferimento al D.M. 17/03/2020, ha un rapporto tra la spesa di personale e la media delle entrate correnti relativo agli ultimi tre rendiconti, approvati al netto del fondo crediti dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata pari al 40,36%, e quindi

- superiore al valore soglia di cui alla tabella 1 art. 4 c. 1 del DM 17/03/2020 del 26,90% (come attestato dal responsabile del servizio economico finanziario);
- l'Ente, in sede di prima applicazione e fino al 31/12/2024, nel caso i valori relativi fossero inferiori alla percentuale del 26,90% rispetto alle entrate correnti, potrebbe incrementare la spesa del Personale, registrata nel 2018, in misura non superiore ai valori della tabella 2 dell'art.5 del predetto decreto;
  - il valore soglia di cui al punto precedente eccede anche quello previsto nella tabella 3 di cui all'art. 6 comma 1 dello stesso DM 17/03/2020, che è pari al 30,90% motivo per cui l'Ente è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di cui al punto precedente (art. 2 DM 17/03/2020), applicando, eventualmente, anche un turn-over al di sotto del 100%, fino al raggiungimento nell'anno 2025 del valore soglia, indicato nella tabella 3;
  - Come si rileva dal seguente conteggio, secondo i dati forniti dell'ufficio competente:  
Entrate correnti, al netto F.C.D.E. di € 622.733,49, per € 4.280.166,77;  
Macro Aggregato 101 Personale per € 1.727.442,25;  
L'incidenza del personale è del 40,36% (come dall'allegato "D");

Dal testo dello schema del decreto può evincersi che il calcolo debba essere effettuato a scorrimento, di anno in anno, sulla base dell'ultimo rendiconto approvato per il calcolo delle entrate correnti degli ultimi rendiconti approvati e per il conteggio della spesa del personale. Una volta calcolato il rapporto, esso andrà raffrontato ai relativi valori soglia per fascia demografica stabiliti dallo schema del decreto con le relative tabelle previste dal D.M. 17/03/2020.

A decorrere dal mese di Gennaio 2020 i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia, indicato nella tabella n.1, possono incrementare la spesa del personale, per assunzioni di dipendenti a tempo indeterminato, tenuto conto che la spesa complessiva del Personale non può superare il valore soglia indicato nella tabella n.1; le assunzioni debbono essere coerenti con i relativi piani triennali del fabbisogno del Personale, che deve essere assicurato il rispetto pluriennale dell'equilibrio di Bilancio, asseverato dall'Organo di Revisione.

I comuni non virtuosi, il cui rapporto fra le spese del personale ed entrate correnti superi il valore soglia per fascia demografica, individuato nella tabella 3 del predetto decreto, con valori percentuali più elevati rispetto alla precedente tabella, tra cui il Comune di Torregrotta, dovranno adottare un percorso graduale di riduzione del suddetto rapporto, sino al conseguimento nell'anno 2025, del valore soglia indicato nella tabella 3, applicando un turn-over inferiore al 100%.

A decorrere dal 2025, i Comuni il cui rapporto fra la spesa del Personale e le Entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2 risulta, superiore al valore soglia per fascia demografica individuato nella tabella 3 del presente comma, applicano un turn-over pari al 30% sino al conseguimento del predetto valore soglia.

#### Visti:

- l'art. 19, comma 8 della L. n. 448/2001, il quale dispone che gli organi di revisione contabile degli enti locali accertino che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della L. n. 449/1997 e successive modificazioni e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate;
- l'art. 91, D.lgs. n.267/2000 *"Gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, comprensivo delle unità di cui alla legge 12 marzo 1999, n. 68, finalizzata alla riduzione programmata delle spese del personale"*;

- l'art. 6, D. Lgs. n.165/2001 *"Allo scopo di ottimizzare l'impiego delle risorse pubbliche disponibili e perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini, le amministrazioni pubbliche adottano il piano triennale dei fabbisogni di personale, in coerenza con la pianificazione pluriennale delle attività e della performance, nonché con le linee di indirizzo ..."*;
- l'art. 1, comma 102, Legge 311/2004 *"Le amministrazioni pubbliche ... adeguano le proprie politiche di reclutamento di personale al principio del contenimento della spesa in coerenza con gli obiettivi fissati dai documenti di finanza pubblica"*;
- l'art. 3 "Semplificazione e flessibilità nel turn over", comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge n. 114/2014, il quale stabilisce che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni di cui al presente articolo da parte degli enti locali viene certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;
- l'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006, il quale recita *"Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico delle amministrazioni e dell'IRAP, con esclusione degli oneri relativi ai rinnovi contrattuali, garantendo il contenimento della dinamica retributiva e occupazionale, con azioni da modulare nell'ambito della propria autonomia e rivolte, in termini di principio, ai seguenti ambiti prioritari di intervento:*
  - b) razionalizzazione e snellimento delle strutture burocratico-amministrative, anche attraverso accorpamenti di uffici con l'obiettivo di ridurre l'incidenza percentuale delle posizioni dirigenziali in organico;*
  - c) contenimento delle dinamiche di crescita della contrattazione integrativa, tenuto anche conto delle corrispondenti disposizioni dettate per le amministrazioni statali"*;
- l'art. 1, comma 557 ter della Legge n. 296/2006 il quale prevede che in caso di mancato rispetto del comma 557, si applica il divieto di cui all'art.76, comma 4 del D.L.112/2008, convertito con modificazioni nella L. 133/2008, ovvero, *"in caso di mancato rispetto del patto di stabilità interno nell'esercizio precedente è fatto divieto agli enti di procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione continuata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto. E' fatto altresì divieto agli enti di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della presente disposizione"*;
- l'art. 1, comma 557 quater della Legge n. 296/2006, il quale stabilisce, a decorrere dall'anno 2014, il riferimento al valore medio del triennio 2011-2013 e non più al valore relativo all'anno precedente;

**Preso atto che:**

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

#### **Richiamati:**

- l'art.3, comma 5 del D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che prevede *"Negli anni 2014 e 2015 le regioni e gli enti locali sottoposti al patto di stabilità interno procedono ad assunzioni di personale a tempo indeterminato nel limite di un contingente di personale complessivamente corrispondente ad una spesa pari al 60% di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80% negli anni 2016 e 2017 e del 100% a decorrere dall'anno 2018. ... A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a cinque anni, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile; è altresì consentito l'utilizzo dei residui ancora disponibili delle quote percentuali delle facoltà assunzionali riferite al quinquennio precedente 2016/2020;*
- il comma 5-sexies del suddetto D.L.n.90/2014, come modificato dall'art.14 bis del D.L.n.4/2019 che dispone *"per il triennio 2019-2021, nel rispetto della programmazione del fabbisogno e di quella finanziaria e contabile, le regioni e gli enti locali possono computare, ai fini della determinazione delle capacità assunzionali per ciascuna annualità, sia le cessazioni dal servizio del personale di ruolo verificatesi nell'anno precedente, sia quelle programmate nella medesima annualità, fermo restando che le assunzioni possono essere effettuate soltanto a seguito delle cessazioni che producono il relativo turn-over"*;

#### **Visti altresì:**

- l'art.33, comma 2 del D.L.n.34/2019, come convertito nella L.n.58/2019, il quale prevede che *"A decorrere dalla data individuata dal decreto di cui al presente comma, anche per le finalità di cui al comma 1, i comuni possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali del fabbisogno di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento"*;
- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto *"Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni"* previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell'art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);



**rilevato** che i Responsabili dei Settori comunali hanno attestato, come si rileva dalla proposta della G.M. in discorso, che non risultano sussistere nei relativi settori situazioni di eccedenze o soprannumero di personale;

**rilevato** che l'Ente non versa né in situazioni strutturalmente deficitarie, di cui all'art.242 del D.lgs.267/2000, né di Ente ammesso alla procedura di riequilibrio finanziario pluriennale, di cui all'art.243 bis del D.lgs.267/2000;

**preso atto** che con la deliberazione di Giunta comunale n. 26 del 19/03/2021 è stato adottato il piano delle azioni positive in materia di pari opportunità previsto dall'art.48, comma 1, D.lgs. n.198/2006 e il piano delle performance di cui all'art.10 della L. n. 150/2009 per il triennio 2021/2023;

**vista** la proposta di deliberazione di Giunta comunale n.17 del 25/03/2021 avente ad oggetto *"Approvazione Piano dei Fabbisogni di Personale 2021/2023"* unitamente agli allegati;

**vista** la deliberazione della G.M. n.158 del 17/12/2020 avente ad oggetto *"Modifiche del contratto individuale di lavoro per n.28 unità a tempo indeterminato part-time"*;

**vista** la deliberazione della G.M. n.40 del 3/04/2020 con la quale è approvato il Piano del Fabbisogno del Personale Triennale 2020/2022";

**preso atto** che l'Ente:

- ha rideterminato la dotazione organica del personale ed ha effettuato la ricognizione delle eccedenze di personale, nel rispetto delle norme sopra richiamate, come si rileva dalla tabella A, allegata al presente parere;
- rispetta il limite di cui all'art. 1, comma 557 della L. 296/2006, così come dimostrato nelle tabelle riportate nella proposta deliberativa, quantificato in € 1.559.542,53;
- rispetta il limite di cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- risulta essere adempiente con le trasmissioni dei bilanci alla BDAP;
- che il Comune di Torregrotta ha regolarmente attestato la piattaforma per la certificazione dei crediti dei privati ai sensi del D.L. n.66/2014;
- che il Comune è in regola con gli obblighi in materia di reclutamento di personale disabile previsti dalla Legge 68/99, per cui non sono previste ulteriori assunzioni per tale categoria;

**rilevato** che:

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

**rilevato** che il limite di cui all'art. 1, comma 557 quater della L. 296/2006, come modificato dall'art. 3, comma 5 bis del D.L. 90/2014, risulta di € 1.571.958,95 come evidenziato alla pagina 3 della presente relazione;

preso atto

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

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

rilevato che:

- il Comune di Torregrotta si colloca nella fascia demografica lett. e), (popolazione da 5.000 a 9.999) della tabella 1 del citato D.M., avendo una popolazione residente di riferimento pari a 7.320;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2019) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2017 – 2018 – 2019) al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2019) si attesta al 40,36% , al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, come riportato nella sottostante tabella:

ART.4 DM 17/03/2020		
Tabella 1		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	29,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	28,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	27,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	27,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	26,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	27,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	27,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	28,80%
i	Comuni da 1.500.000 di abitanti ed oltre	25,30%

rilevato altresì, come si evince dalla documentazione esaminata, che:

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2016/2020, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad € 273.850,88, come si rileva dal prospetto seguente:

Resti anno 2016	€ 0,00
Resti anno 2017	€ 29.890,52
Resti anno 2018	€ 119.225,18
Resti anno 2019	€ 0,00
Resti anno 2020	€ 124.705,18
<b>TOTALE</b>	<b>€</b>

	<b>273.820,88</b>
--	-------------------

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a € 273.850,88 risulta superiore all'importo identificato come maggiore spesa per € 100.170,85, pertanto risulta possibile utilizzare tale importo anche in deroga ai valori di cui alla tabella 3) riferimento artt. 5 e 6 del D.M. del 17/03/2021, con l'adozione di un percorso graduale di riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia (tabella 3);
- come si rileva dai prospetti dal Comune le spese del Personale in servizio nell'anno 2021 sono determinate come segue:

Spesa prevista per costo del Personale in servizio nel 2021	€ 1.307.927,42
Costo annuo estensione oraria a 30 ore per lavoratori part-time	€ 134.569,26
Spese per indennità di posizione (Incremento a seguito della delibera di G.C. n.97/2020)	€ 16.875,00
<b>Spesa Totale Personale in carica</b>	<b>€ 1.459.371,68</b>
Spesa per le assunzioni dell'anno 2021	€ 100.170,85
<b>Spesa potenziale complessiva dell'anno 2021</b>	<b>€ 1.559.542,53</b>

Il predetto importo complessivo della spesa per l'anno 2021, per il personale in servizio e per quello da assumere per la somma di € 1.559.542,53, rispetta il limite di spesa di cui all'art. 557 quater (triennio 2011-2013) di € 1.571.958,95, con un margine di spesa per € 12.416,42 (come si rileva dal prospetto "E" allegato).

- che secondo le disposizioni di cui all'art.7 del più volte citato DM, per gli enti virtuosi ... *"La maggior spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli articoli 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296/2006"*;

**rilevato che con il presente atto:**

sono previste assunzioni a tempo indeterminato nel rispetto dei vincoli assunzionali sopra citati;

visti i pareri favorevoli di regolarità tecnica e contabile, espressi rispettivamente dai Funzionari competenti Sig. Bucca e Dott.ssa Lisa, ai sensi degli articoli 49 - 1° comma - e 147 bis del D.lgs. n. 267/2000;

*richiamata l'asseverazione dell'equilibrio corrente di bilancio 2020/2022 resa con verbale n.55 del 18/05/20;*

### **per tutto quanto sopra espresso**

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

### **accerta**

che il piano del fabbisogni di personale per il triennio 2021/2023 consente di rispettare:

- le disposizioni di cui all'art. 33, comma 2 del D.L. 34/2019 e s.m.i.;
- il limite di spesa cui all'art. 1, comma 557 della Legge n. 296/2006 (verificare eventuale deroga - ENTI VIRTUOSI - derivante dalle disposizioni di cui al DM 17/03/2020);

- *Il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;*

### **esprime**

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.17 del 25/03/2021, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2021/2023 ed assunzioni previste per l'anno 2021";

### **invita l'Ente**

**- a pubblicare la deliberazione della Giunta** *in "Amministrazione Trasparente" nell'ambito degli obblighi di pubblicazione concernenti la dotazione organica ed il costo del Personale con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, di cui all'art.16 D.lgs. 33/2013 s.m.i.;*

**- a trasmettere copia della deliberazione della G.M.,** *ai sensi dell'art. 6 ter, comma 5, D.Lgs.n.165/2001 e s.m.i., secondo le modalità definite dall'art. 60 le informazioni e gli aggiornamenti annuali dei piani che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni;*

**- a mettere in atto una politica delle entrate** *che consenta di migliorare il rapporto spesa Personale / Entrate correnti, al fine di conseguire il valore soglia entro l'anno 2025 indicato nella tabella 3, stabilendo una graduale riduzione annuale;*

Letto, confermato e sottoscritto.

Allegati n.5 prospetti.

#### **Il Collegio dei Revisori:**

Presidente: **Licciardi Salvatore** F.to digitalmente

Componente: **Miano Roberto** F.to digitalmente

Componente: **Marisca Carmelo** F.to digitalmente

Allegato A

PROSPETTO A

ANNO 2021

N.	CAT		Profilo Professionale	MODALITÀ	ORARIO	SPESA DA SOSTENERE	NOTE
1	D1	T.L.	Istruttore Direttivo Tecnico	Concorso previo esperimento mobilità	36	33.390,29	Erode budget assunzionale per Euro 33.390,29
1	D1	T.L.	Istruttore Direttivo Contabile	Concorso previo esperimento mobilità	36	33.390,29	Erode budget assunzionale per Euro 33.390,29
1	D1	T.L.	Assistente Sociale	Concorso	36	0,00	Costo coperto dal contributo previsto dal comma 797 della legge di bilancio 2021
1	D1	T.L.	Istruttore Direttivo Amministrativo	Progressione di carriera ai sensi dell'art. 22, comma 15, del D.lgs. n. 75/2017	36	2.725,00	Erode budget assunzionale per Euro 33.390,29
1	C1	T.L.	Agente Polizia Municipale	Concorso previo esperimento mobilità	36	30.665,30	Erode budget assunzionale per Euro 30.665,30
2	C1	T.D.	Geometra	Concorso	36	0,00	Costo coperto dal contributo previsto dai commi 69/70 della legge di bilancio 2021
						<b>106.170,85</b>	

- Stabilizzazione delle rimanenti n. 19 (diciannove) unità di personale precario impegnato nell'Ente in Attività Socialmente Utili, che potrà essere realizzata gradualmente, a condizione che venga prevista una contribuzione continuativa da parte di Enti esterni (Stato e/o Regione);
- Prosecuzione della convenzione con il Comune di Merl per l'utilizzazione a tempo parziale, ai sensi dell'art. 14 del CCNL del 22.01.2004, di una unità di personale categoria "D";

ANNO 2022

NESSUNA ASSUNZIONE

ANNO 2023

NESSUNA ASSUNZIONE

\*\*\*\*\*

Allegato B

PROSPETTO B

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 25.03.2021

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
Dir	0	0	0	0
D3	0	0	0	0
D	3	1*	4	0
C	8	16**	3	0
B3	0	0	0	0
B	7	5**	0	0
A	2	7**	0	0
<b>TOTALE</b>	<b>20</b>	<b>29</b>	<b>7</b>	<b>0</b>

\* A 24 ore settimanali in convezione con altro Ente ex art. 14 del CCNL del 22.01.2004;

\*\* A 30 ore settimanali a far data dal 01.01.2021;

Costo complessivo dei posti coperti e da coprire	
Spesa prevista per costo del personale - anno 2021	1.307.927,42
Costo annuo estensione oraria a 30 ore per lavoratori part-time*	134.569,26
Spesa per indennità di posizione*	16.875,00
Spesa prevista per assunzioni - anno 2021	100.170,85
<b>TOTALE</b>	<b>1.559.542,53</b>
Spesa del personale triennio 2011-2013	1.571.958,95

### ENTI GIÀ SOGGETTI AL FATTO DI STABILITÀ

La spesa per il personale mediamente sostenuta nel triennio 2011/2013 è stata pari ad euro 1.571.958,95 per cui il tetto di spesa teorica per la nuova dotazione organica è compreso in tale tetto con un margine di spesa pari ad Euro 12.416,42.

## Costo personale cessato triennio 2021/2023 con contratto 2016/2018

CATEG. Stipendio e 13<sup>a</sup> mensilità El.perequazione Ind.spec. Totale OO.RR. 35,685% Comparto OO.RR. 32,805% Totale costo

### CESSAZIONI 2021

Claps Rita	B	18034,07	1502,84	27,00	64,56	19628,47	7004,42	471,72	154,75	27259,36	27259,36
Antonazzo Pietro	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	30665,28
Grosso Rosario	B	18034,07	1502,84	27,00	64,56	19628,47	7004,42	471,72	154,75	27259,36	27259,36
Gringeri Francesco	A	17060,97	1421,75	29,00	64,56	18576,28	6628,94	388,8	127,55	25721,57	25721,57
											<b>110905,56</b>

### CESSAZIONI 2022

La scrivente, ad oggi, non è a conoscenza dei pensionamenti dell'anno 2022

### CESSAZIONI 2023

La scrivente, ad oggi, non è a conoscenza dei pensionamenti dell'anno 2023

### CESSAZIONI 2020

Crisà Vincenza	D	22135,47	1844,62	19,00		23999,09	8564,08	622,8	204,31	33390,27	33390,27
Colasanzio Domenica	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	30665,28
Federico Giuseppa	B	18034,07	1502,84	27,00	64,56	19628,47	7004,42	471,72	154,75	27259,36	27259,36
Maiò Concetta	B	18034,07	1502,84	27,00	64,56	19628,47	7004,42	471,72	154,75	27259,36	27259,36
Velo Caterina	D	22135,47	1844,62	19,00		23999,09	8564,08	622,8	204,31	33390,28	33390,28
Rizzo Santa	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	30665,28
											<b>182629,82</b>

### ASSUNZIONI 2020

Esecutore	B	18034,07	1502,84	27,00	64,56	19628,47	7004,42	471,72	154,75	27259,36	27259,36
Istruttore contabile	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	30665,28
Istruttore amministrativo	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	30665,28
Ass. sociale a 24 ore	D	14756,98	1229,75	12,67		15999,40	5709,38	415,2	136,21	22260,19	22260,19
											<b>110850,09</b>

Torregrotta, 14/12/2020



*[Signature]*  
Com. Torregrotta

CALCOLO PERCENTUALE INCIDENZA SPESA DI PERSONALE SU ENTRATE CORRENTI

DECRETO 17/03/2020 ATTUATIVO DELL'ART. 33 D.L.34/2019

ANNO	Entrate correnti (TITOLI 1-2-3)	MEDIA 2017/2019
2017	€ 4.677.548,56	
2018	€ 4.726.928,83	
2019	€ 5.304.223,39	€ 4.902.900,26

F.C.D.E. 2019 € 622.733,49

MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE € 4.280.166,77

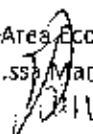
MACROAGGREGATO 101 (personale)  
2019 € 1.727.442,25

RAPPORTO SPESA DI PERSONALE ENTRATE CORRENTI 2019

2019  $1.727.442,25 \times 100 / 4.280.166,77$  40,359%

L'incidenza della spesa di personale con riferimento ai dati del consuntivo 2019 è pari al 40,36%

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziaria  
Dott.ssa Maria Lisa





## Spese per il personale

### Enti soggetti al Patto di stabilità interno

Impegni 2019 (da rendiconto)		Bilancio/Impegno
1	Intervento (- Personale (compreso il Segretario comunale e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equipaggiamento))	1.727.442,26
2	Spese derivanti dai tinnovi contrattuali (compresi aumenti della risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 164.310,41
3	Irapp relativo alle spese di cui al punto 1	108.160,83
4	Irapp relativo alle spese di cui al punto 2	- 10.403,17
6	Costo complessivo: cor.co.co., altre forme di lavoro flessibile (es. infortuni), personale in convenzione, LSU, incarichi ex artt. 90 e 110, commi 1, 2 e 6, del TUEL, buoni lavoro art. 70 D.Lgs. 276/2003 <i>N.B.: questa aggiunta vanno effettuate solo se tali spese sono allocate in interventi del bilancio diversi dall'1 (es. nelle prestazioni di servizi), in quanto se sono allocate nell'intervento Personale sono già comprese nel punto A</i>	+
6	Rimborsi pagati per personale coadiuvato da altre amministrazioni <i>N.B.: questa aggiunta va effettuata solo se tali spese sono allocate in interventi del bilancio diversi dall'1 (es. nei trasferimenti)</i>	+
7	Spese riferite agli stage scolastici svolti dagli alunni delle scuole presso gli uffici del Comune, laddove si sia tradotta sostanzialmente nell'utilizzazione di attività lavorativa a supporto del personale dipendente	+
8	Spese a titolo di indennità sostitutiva per ferie non godute dal personale cessato dal servizio (art. 10, comma 2, del D.Lgs. 8 aprile 2003, n. 66)	+
9	Indennità per decesso del dipendente, di cui all'art. 12, comma 8, del CCNL del biennio 2004-2005	+
10	Spese sostenute per tutti i soggetti a vocazione utilizzata, senza astensione del rapporto di pubblico impiego, in strutture e organismi variamente denominati partecipati o comunque facenti capo all'ente	+
11	Spese sostenute per il personale (trasferito e società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società)	+
12	Irapp relativo alle spese di cui ai punti da 5 a 11	+
13	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	- 5.447,94
14	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	- 62.585,22
16	Spese per formazione del personale	-
17	Rimborsi per missioni	-
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunali o privati	-
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	- 18.098,38
20	Spese per personale trasferito dalle Regioni per esercizio di funzioni delegate	-
21	Spese per personale il cui contratto di lavoro a tempo determinato, anche se in forma di collaborazione coordinata e continuativa, sia stato stipulato nel 2005 (solo se l'ente presentava avanzo di bilancio negli ultimi tre esercizi)	-
22	Spese per assunzioni stagionali a progetto finalizzate al miglioramento della circolazione stradale (Circolare Ministero dell'Interno n. PL 05/2007 dell'8 marzo 2007)	-
23	Spese per assunzioni in deroga ai sensi dell'art. 3, comma 120, della Legge n. 244/2007 (effettuate prima del 01/06/2010)	-
24	Spese per incentivi al personale per progettazione opere pubbliche, ICI, condoni, avvocatura (NB il D.L. 90/2014 ha eliminato gli incentivi alla progettazione per il personale dirigenziale)	- 28.740,18
25	Dritti di riparto spettanti al Segretario Comunale	- 3.154,00
26	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-
27	Irapp relativo alle spese di cui ai punti da 14 a 26 (non 13 perché versato direttamente dall'ente cui il personale è stato comandato)	-
28	Quota di competenza del costo del personale in carico ad altri enti	+
<b>Totale spesa 2019</b>		<b>1.543.896,38</b> ✓
<b>Media spesa 2011-2019</b>		<b>1.571.958,85</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale?		SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2019		28082,5867

IL SINDACO  
(Dot. Corrado Ximone)

La Segretaria Comunale  
(Susanna Pignatello)

GLI ASSESSORI

G. Antonella Pavasiti

Giuseppe Cotruzzola

Vincenzo Duca

Maurizio Rizzo

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione,

**ATTESTA**

che la presente deliberazione sarà pubblicata all'Albo Pretorio ON - LINE come disposto dall'art. 32 della Legge n. 69/2009 e vi rimarrà **15 gg.** consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ al n° \_\_\_\_\_.

L'Addetto alla Pubblicazione

\_\_\_\_\_

Il sottoscritto Segretario Comunale,

**ATTESTA**

su conforme attestazione, che la presente deliberazione, è stata pubblicata consecutivamente per giorni 15.

La Segretaria Comunale  
(Susanna Pignatello)

Il sottoscritto Segretario Comunale,

**ATTESTA**

- che la presente deliberazione è divenuta esecutiva ai sensi di legge

O Il giorno \_\_\_\_\_ decorsi 10 gg dalla data inizio della pubblicazione

Il giorno dell'adozione perché dichiarata immediatamente esecutiva

Li, 10/5/2021

La Segretaria Comunale  
(Susanna Pignatello)