



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

N. Reg. <b>16</b> Data <b>25/02/2022</b>	<b>Oggetto:</b> Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2022.
---	---

L'anno **duemila ventidue**, il giorno **venticinque** del mese di **Febbraio** alle ore **11:27** nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale alla presenza dei signori:

CASELLI	Antonino	- SINDACO	<input checked="" type="checkbox"/>
FORMICA	Michele	- VICE SINDACO	<input type="checkbox"/>
ABATE	Andrea	- ASSESSORE	<input type="checkbox"/>
NASTASI	Raffaele	- “	<input checked="" type="checkbox"/>
GRINGERI	Domenica	- “	<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. **5** del **07/02/2022** presentata dal **Sindaco**, Area: **Amministrativa e Servizi alla Persona ed alle Imprese**, avente ad oggetto: "Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2022", 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 alla Persona ed alle Imprese

## PROPOSTA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA MUNICIPALE

**n. 05 del 07/02/2022**

Oggetto: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2022.

**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;

**Visto** l'art. 6 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165, come modificato da ultimo dal D.Lgs. n. 75/2017, che 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, è 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, è approvato secondo le modalità previste dalla disciplina dei propri ordinamenti. Nell'adozione degli atti di cui al presente comma, è 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.”

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

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

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

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

4. Le modalità di acquisizione dei dati del personale di cui all'articolo 60 sono a tal fine implementate per consentire l'acquisizione delle informazioni riguardanti le professioni e relative competenze professionali, nonché i dati correlati ai fabbisogni.

5. Ciascuna amministrazione pubblica comunica secondo le modalità definite dall'articolo 60 le predette informazioni e i relativi aggiornamenti annuali che vengono resi tempestivamente disponibili al Dipartimento della funzione pubblica. La comunicazione dei contenuti dei piani è effettuata entro trenta giorni dalla loro adozione e, in assenza di tale comunicazione, è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni.”

**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 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;

## Visti:

- l'art. 39, c. 1, L. 27 dicembre 1997, n. 449 che 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, in tema di assunzioni, che 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;

**Richiamato** inoltre l'art. 33, D.Lgs. 30 marzo 2011, n. 165, relativo alle eccedenze di personale, il quale ai commi da 1 a 4 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.*

*3. La mancata attivazione delle procedure di cui al presente articolo da parte del dirigente responsabile è valutabile ai fini della responsabilità disciplinare.*

*4. Nei casi previsti dal comma 1 del presente articolo il dirigente responsabile deve dare un'informativa preventiva alle rappresentanze unitarie del personale e alle organizzazioni sindacali firmatarie del contratto collettivo nazionale del comparto o area."*

**Considerato** che il piano triennale dei fabbisogni di personale 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;

**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*";

**Preso Atto** che questo Ente si articola - giusto il vigente R.O.U.S. e il relativo Funzionigramma, da ultimo modificato con delibera n. 121 del 12.11.2021 - in tre Aree, rispettivamente:

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

**Rilevato** che l'art. 33, c. 2, D.L. 30 aprile 2019, n. 34 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. 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 valore soglia prossimo al valore medio, nonché un valore soglia superiore cui convergono i comuni con una spesa di personale eccedente la predetta soglia superiore. I comuni che registrano un rapporto compreso tra i due predetti valori soglia non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato. I comuni con popolazione fino a 5.000 abitanti che si collocano al di sotto del valore soglia di cui al primo periodo, che fanno parte delle "unioni dei comuni" ai sensi dell'articolo 32 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, al solo fine di consentire l'assunzione di almeno una unità possono incrementare la spesa di personale a tempo indeterminato oltre la predetta soglia di un valore non superiore a quello stabilito con decreto di cui al secondo periodo, collocando tali unità in comando presso le corrispondenti unioni con oneri a carico delle medesime, in deroga alle vigenti disposizioni in materia di contenimento della spesa di personale. 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 superiore 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. A decorrere dal 2025 i comuni che registrano un rapporto superiore al valore soglia superiore applicano un turn over pari al 30 per cento fino al conseguimento del predetto valore soglia. Il limite al trattamento accessorio del personale di cui all'articolo 23, comma 2, del decreto legislativo 25 maggio 2017, n. 75, è adeguato, in aumento o in diminuzione, per garantire l'invarianza del valore medio pro-capite, riferito all'anno 2018, del fondo per la contrattazione integrativa nonché delle risorse per remunerare gli incarichi di posizione organizzativa, prendendo a riferimento come base di calcolo il personale in servizio al 31 dicembre 2018.”

**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, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 557-quater, L. n. 296/2006;

**Rilevato** che il D.M. 17 marzo 2020 citato dispone, dal 20 aprile 2020, 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 e] con una popolazione 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 26,90%;

**Rilevato**, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. a) del D.M. 17/03/2020 che la spesa complessiva per tutto il personale utilizzato e/o dipendente a tempo indeterminato e determinato, al lordo degli oneri riflessi ed al netto dell'IRAP come rilevato dal consuntivo 2020 ammonta complessivamente ad € 1.585.163,78 come da allegata attestazione prot. 18955 del 22/12/2021 quivi riportata nella seguente tabella di riscontro:

spesa personale complessiva al netto delle detrazioni	2020
Valore riscontrato	€ 1.445.705,40

**Rilevato che**, *ex converso*, ai fini della determinazione del valore previsto all'art. 2, comma 1, lett. b) del D.M. 17/03/2020 la media degli accertamenti di competenza riferiti alle ENTRATE CORRENTI relative agli ultimi tre rendiconti approvati (2018, 2019 e 2020) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2020 risulta pari ad € 4.226.072,07 come dalla citata attestazione prot. 18955 del 22/12/2021 anch'essa quivi riportata nella seguente tabella di riscontro:

ENTRATE CORRENTI risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati	2018	2019	2020
	€ 4.726.928,83	€ 5.304.223,39	€ 5.482.278,41
<i>Valore medio riscontrato nel triennio</i>			€ 5.171.143,54
<i>FONDO CREDITI di dubbia esigibilità risultante dal bilancio di previsione 2020</i>			€ 945.071,47

*Valore di riferimento ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del DM 17/03/2020* € 4.226.072,07

**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 **37,509 %** e, pertanto, risulta superiore al valore soglia indicato nella Tabella 3 pari a 30,90 per gli Enti rientranti nella fascia e);

**Rilevato**, tuttavia, che tale valore è inferiore rispetto a quello rilevato nell'annualità precedente che era pari al **40,90%** sicché il Comune di Torregrotta sta procedendo ad un progressivo e consistente



decremento della propria soglia percentuale con l'obiettivo di giungere, nel periodo 2021-2025, al di sotto della soglia-limite del 30,90% secondo le espresse prescrizioni ivi testualmente riportate all'art. 6, comma 1 del citato D.M.;

**Rilevato**, altresì, che vi è stato un costante aumento delle entrate correnti, così come emerge dall'analisi degli ultimi tre rendiconti approvati, con un *trend* di aumento considerevole che, nel medio periodo, se confermato, può determinare un progressivo e consistente decremento della propria soglia percentuale con l'obiettivo di giungere, nel periodo 2021-2025, al di sotto della soglia-limite del 30,90% secondo le espresse prescrizioni ivi testualmente riportate all'art. 6, comma 1 del citato D.M.;

**Considerato** che la recente giurisprudenza ha illustrato un criterio maggiormente flessibile precisando che le amministrazioni, all'interno del limite finanziario massimo (spesa potenziale massima), ottimizzando l'impiego delle risorse pubbliche, perseguendo obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini mediante l'adozione del piano triennale dei fabbisogni di personale (in coerenza con la programmazione pluriennale delle attività e delle performance, nonché con le apposite linee di indirizzo), possono procedere all'eventuale rimodulazione della dotazione organica in base ai fabbisogni programmati, garantendo la neutralità finanziaria della rimodulazione;

**Vista**, altresì, la deliberazione n. 61/2021 PAR della Corte dei Conti – Sezione di Controllo per la Regione Siciliana, che in merito si è pronunciata nel senso che la previsione (e la conseguente effettuazione) di assunzioni è da ritenersi consentita nella misura in cui sia assicurato l'assolvimento di graduale rientro annuale prescritto dalla norma;

**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;

**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** 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. 18955 del 22/12/2021 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;

**Richiamate** le proprie precedenti deliberazioni:

- a) 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*";
- b) delibera di G.M. n. 49 del 10.05.2020 con la quale è stato approvato il Piano del Fabbisogno del personale triennio 2021/2023;

- c) delibera di G.M. n. 146 DEL 28/12/2021 avente ad oggetto “*Modifica del contratto individuale di lavoro per n. 27 unità a tempo indeterminato e part-time. Direttiva alla responsabile della I Area*”;

**Vista** l’allegata scheda di analisi delle cessazioni del personale dalla quale si evince e documenta che, nel corso dell’anno 2021 si sono verificate n. 6 (sei) cessazioni che produrranno - a regime - un risparmio complessivo sul bilancio dell’Ente pari a complessivi € 167.125,23 a fronte di quello previsto in fase di predisposizione del fabbisogno 2021-2023 indicato in Euro 110.905,56;

**Rilevato** che, a fronte di tali cessazioni, nel corso dell’anno 2021, erano state programmate assunzioni per un importo complessivo di Euro € 100.170,85;

**Preso atto** che, nel corso del 2021, non è stata effettuata alcuna nuova assunzione ma si è provveduto alla modifica del contratto individuale di lavoro per n. 27 unità a tempo indeterminato e part-time con decorrenza dal 01.01.2022 ed un costo complessivo a carico dell’Ente - a regime - pari ad Euro 89.998,79 in ragione di anno;

**Considerato** che, al fine di ottemperare all’obbligo di riduzione programmata della spesa di personale derivante dalla citata normativa previgente il D.M. 17/03/2020 ed in particolare il comma 557 quater della legge 296/2006 e s.m.i., l’Ente, a parziale rettifica della programmazione 2021-2023 deve tenere conto di quanto segue:

Spesa prevista per costo del personale - anno 2022 (comprensiva del costo delle assunzioni programmate nel 2021)		€ 1.488.785,93
Costo annuo estensione oraria a 34 ore per lavoratori part-time*	+	€ 89.998,79
Risparmio di spesa per assunzioni programmate nel 2021 e <b>NON effettuate</b>	-	€ 100.170,85
Risparmio di spesa per pensionamenti non calcolati in sede di programmazione 2021-2023	-	€ 56.219,68
<b>TOTALE</b>		<b>€ 1.422.394,19</b>

Spesa potenziale massima	Euro 1.571.958,95
Spese di personale a regime per l’anno 2022	Euro 1.422.394,19
Margine di spesa teorica	Euro 149.564,76

**Rilevato che**, a fronte di detta disponibilità economica virtuale, sentiti i responsabili di Area, al fine di garantire l’assolvimento delle funzioni e dei servizi indispensabili dell’Ente, in ragione delle innumerevoli cessazioni di personale intervenute negli ultimi anni, è precisa intenzione dell’Ente programmare le seguenti assunzioni:

#### ANNO 2022

##### ➤ Reclutamento di

- a) n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare in Cat. C – profilo contabile;

- c) n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare in Cat. C – profilo ispettore di vigilanza;
- d) n. 3 operai – cat. A per mesi 8 (otto) a tempo pieno e determinato;

con un costo complessivo così determinato a carico del Bilancio 2022 e dei successivi esercizi pluriennali per quanto riguarda le assunzioni a tempo indeterminato:

Categoria	Profilo Professionale	N. Assunzioni programmate	Tipologia	Costo complessivo
“C”	Istruttore Amministrativo, Contabile, Polizia Municipale	3	Tempo indeterminato e pieno	91.995,84
“A”	Operaio	3	Tempo determinato e pieno	51.443,08
<b>TOTALE</b>				<b>143.438,92</b>

➤ **Stabilizzazione** delle 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);

➤ **Assunzioni Pnrr**

**Rilevato che:**

- con il D.L. n. 152/2021 “*Disposizioni urgenti per l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza (PNRR) e per la prevenzione delle infiltrazioni mafiose*”, convertito con modificazioni dalla Legge 29/12/2021 n. 233, il Governo ha introdotto alcune importanti previsioni volte al rafforzamento degli organici dei Comuni interessati dall’attuazione dei progetti previsti dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza (PNRR);
- i commi da 1 a 5 dell’art. 31-bis, prevedono misure agevolative per le assunzioni, a tempo determinato nei Comuni, di personale con qualifica non dirigenziale, in possesso di specifiche professionalità, al fine del rafforzamento degli organici degli enti locali interessati dall’attuazione dei progetti previsti dal PNRR.

**Considerato** che il comma 1 dell’art. 31-bis introduce deroghe agli ordinari vincoli, sia di carattere ordinamentale che di carattere finanziario, in materia di assunzioni di personale per i Comuni che provvedono alla realizzazione di tali interventi, e in particolare:

- consente assunzioni con contratto a tempo determinato, di personale con qualifica non dirigenziale dotato di specifiche professionalità per un periodo anche superiore a trentasei mesi, ma non eccedente la durata di completamento del PNRR e, comunque, non può superare il 31 dicembre 2026;
- le assunzioni sono subordinate all’asseverazione da parte dell’organo di revisione del rispetto pluriennale dell’equilibrio di bilancio;
- consente un duplice vantaggio: da un lato individuando un budget assunzionale a tempo determinato aggiuntivo, e dall’altro neutralizzando la spesa di queste nuove assunzioni a tempo determinato rispetto alla ordinaria capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- stabilisce, inoltre, che:
  - a) le assunzioni possono essere effettuate in deroga all’art. 9, c. 28, del D.L. n. 78/2010 (spesa sostenuta per i contratti di lavoro flessibile nell’anno 2009), e

all'art. 259, c. 6, del D.lgs. n. 267/2000 (per i soli Comuni in dissesto: spesa media per lavoro flessibile del triennio precedente l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato);

- b) la spesa di personale derivante dalle predette assunzioni a termine non rileva ai fini della determinazione dell'incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti in attuazione dell'art. 33 del D.L. n. 34/2019, e di conseguenza non va a comprimere la capacità assunzionale a tempo indeterminato;
- c) le spese in questione, altresì, non rilevano ai fini del rispetto del limite complessivo alla spesa di personale previsto dall'art. 1, comma 557-*quater*, della L. n. 296/2006 (media del triennio 2011- 2013);
- d) le deroghe richiamate operano anche nel caso di applicazione del regime di "scavalco condiviso" previsto dalle vigenti disposizioni i contrattuali (art. 14 CCNL 22/1/2004).

**Vista** a tal riguardo la Circolare MEF prot. 8432 del 18/01/2022 - emessa dal Dipartimento della Ragioneria Generale dello Stato - Servizio Centrale PNRR - recante indicazioni attuative delle disposizioni di cui all'art. 1, comma 1, del D.L. 80/2021 il cui contenuto risulta poi compendiato dal successivo art. 31-bis del D.L.,152/2021;

**Vista**, altresì, la Nota ANCI recante ulteriori chiarimenti in merito all'attuazione del "*Piano straordinario di assunzioni a tempo determinato nei Comuni per l'attuazione del PNRR - Focus sulle novità introdotte dal D.L. n. 152/2021, come convertito dalla Legge n. 233/2021*";

**Ritenuto** che per poter dare concreta ed efficiente attuazione ai progetti e investimenti di cui al PNRR, il rafforzamento dell'organico dell'Ente, se pur temporaneo, sia assolutamente necessario, in ragione dell'attuale carenza di personale e del costo non sostenibile con le risorse del bilancio;

**Dato atto** che questa Amministrazione, pertanto, intende beneficiare della possibilità di procedere all'assunzione straordinaria di personale a tempo determinato, in deroga alle capacità assunzionali dell'Ente, per le finalità indicate dall'art. 31-*bis* del D.L. 152/2021;

**Rilevato** che le predette assunzioni straordinarie, consentite dalla norma, possono effettuarsi nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore al valore dato dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità, stanziato nel bilancio di previsione, per la percentuale distinta per fascia demografica del Comune di Torregrotta e che tale somma ammonta ad Euro 66.447,36 come da attestazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria dell'Ente con nota prot. n. 1964 del 03/02/2022;

**Dato atto** che - in ragione dell'attuale carenza della dotazione organica e al fine di costituire una specifica "Unità Organizzativa" incaricata di espletare funzioni e attività necessarie a realizzare progetti da finanziare a valere sulle risorse del PNRR - questo Ente intende procedere all'assunzione di personale a tempo determinato, fino al 31/12/2026, di personale con qualifica non dirigenziale in possesso di specifiche professionalità mediante selezione pubblica, con modalità semplificate, e/o anche attingendo ad Albi specifici o a graduatorie esistenti di altri Enti, ovvero anche mediante incarico a contratto ai sensi dell'art. 110 T.U.EL. e/o a scavalco condiviso ex art. 14 del CCNL del 22/01/2004 o d'eccedenza ai sensi dell'art. 1 comma 557 della Legge 311/2004:

- n. 2 unità con qualifica di "Geometra - Cat. C", aventi specifica professionalità con rapporto di lavoro a tempo pieno di 36 ore settimanali.

**Dato atto** che la spesa complessiva prevista per le suddette assunzioni straordinarie a tempo determinato rientra nel tetto di spesa indicato nella quantificazione sopra riportata;

### ANNO 2023

**Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata**

### ANNO 2024

**Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata**

\*\*\*\*\*

**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;

### **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 «Mobilita.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”;*

**Ravvisata** la necessità di approvare il piano triennale dei fabbisogni di personale per il periodo 2022-2024, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

**Vista** la citata nota del Responsabile dell'Area Economico-finanziaria 1964 del 03/02/2022, con la quale sono stati quantificati i limiti di spesa per il personale da impiegare con forme flessibili di lavoro ai sensi dell'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78;

**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 2022-2024 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 2022-2024 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. 08 del 03/02/2022;

**Dato atto**, infine, che con deliberazione della Giunta comunale n. 09 in data 03/02/2022, esecutiva ai sensi di legge, è stato approvato il piano delle azioni positive per il triennio 2022-2024, 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;

**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;
- quindi, ed in ogni caso, anche successivamente alla definizione del procedimento di approvazione della presente programmazione potranno essere apportate modifiche conseguenti anche a successivi momenti di confronto con le OO.SS. purché compatibili con i vincoli di spesa imposti dalle vigenti normative in materia di finanza pubblica e con le indicazioni programmatiche dell'amministrazione;

**Considerata** la possibilità di modificare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno di personale, approvata con il presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni, anche legislative, del quadro di riferimento relativamente al triennio in considerazione;

**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 2022-2024 quale parte integrante e sostanziale così come declinato in parte narrativa e che deve intendersi qui di seguito integralmente riportato e trascritto;
2. **Di approvare**, per le motivazioni riportate nella premessa, la dotazione organica dell'Ente, costituente parte integrante e sostanziale della presente deliberazione (**allegato A**);
3. **Di dare atto** che il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale (**allegato B**) 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 2022 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 il piano triennale dei fabbisogni di personale è coerente con i limiti di spesa determinati ai sensi del D.M. 17 marzo 2020;
5. **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;
6. **Di approvare** il piano delle assunzioni flessibili ex art. 31bis del D.L. 152/2022 (**Allegato C**);
7. **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;
8. **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;
9. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2022 -2024 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.
10. **Di demandare** al responsabile dell'AREA I gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
11. **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;

12. **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**  
(Dott. *Giuseppe Catanese*)

**Il Sindaco**  
(Dott. *Antonino Caselli*)





# COMUNE DI TORREGROTTA

Città Metropolitana di Messina

\*\*\*\*\*

## DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE

ALLA DATA DEL 07.02.2022

Cat.	Posti coperti		Posti da coprire per effetto del presente piano	
	FT	PT	FT	PT
<b>Dir</b>	0	0	0	0
<b>D3</b>	0	0	0	0
<b>D</b>	3	0	0	0
<b>C</b>	6	15**	3	0
<b>B3</b>	0	0	0	0
<b>B</b>	5	5**	0	0
<b>A</b>	1	7**	0	3
<b>TOTALE</b>	15	27	3	3

\*\* A 34 ore settimanali a far data dal 01.01.2022;

**ANNO 2022**

N.	CAT		Profilo Professionale	ORARIO	SPESA DA SOSTENERE
1	C1	T.I.	Agente Polizia Municipale	36	30.665,28
1	C1	T.I.	Istruttore Amministrativo	36	30.665,28
1	C1	T.I.	Istruttore Contabile	36	30.665,28
3	A1	T.D.*	Operaio	36	51.443,08
					<b>143.438,92</b>

\* 8 mesi

- Stabilizzazione delle rimanenti 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);

\*\*\*\*\*

**ANNO 2023**

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata

**ANNO 2024**

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata



# COMUNE DI TORREGROTTA

Città Metropolitana di Messina

\*\*\*\*\*

Piano delle assunzioni flessibili ex art. 31bis del D.L. 152/2022

N.	CAT		Profilo Professionale	ORARIO	SPESA ANNUA DA SOSTENERE
2	C1	T.D.	Geometra	36	61.330,56



# COMUNE DI TORREGROTTA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Cod.Fis. e P.Iva 00343400834 Tel. 090/9981018 Fax 090/9910605

Prot. 18955

22 DIC. 2021

*Al Responsabile dell'Area Amministrativa  
e Servizi alla Persona ed alle Imprese  
Sede*

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024 e modifica contratti di lavoro part-time.

Al fine di poter elaborare la proposta relativa alla programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024, nonché per poter procedere alla modifica dei contratti di lavoro a tempo indeterminato part-time, si trasmettono i seguenti prospetti relativi alla spesa del personale:

1. Prospetto del personale cessato nell'anno 2021 dal quale risulta una riduzione di costi per n.6 unità di personale cessato di € 167.125,23 (la scrivente non è a conoscenza di pensionamenti per gli anni 2022/2024 per cui non ha effettuato alcun calcolo in merito ad eventuali cessazioni per tale triennio).
2. Prospetto relativo al costo annuo dell'elevazione oraria per n. 4 ore per i dipendenti part-time, nel quale è evidenziato il costo per singolo dipendente per categoria A, B e C.
3. Calcolo percentuale di incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti ai sensi del decreto 17/03/2020, attuativo dell'art. 33 del D.L. 34/2019 con riferimento ai dati del consuntivo 2020. Da tale prospetto risulta che l'Ente ha una incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti del 37,51%. Considerato che tale percentuale risulta superiore al 30,90%, l'Ente deve attuare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere verso il valore soglia.
4. Prospetto spese di personale risultanti dal rendiconto 2020, pari a € 1.445,705,40, da cui si evidenzia il rispetto del limite della spesa di personale 2011/2013 che è pari ad €1.571.958,95.
5. Prospetto relativo alla spesa di personale prevista per l'anno 2022 nel bilancio di previsione 2021/2023, tenendo conto delle assunzioni programmate per l'anno 2021, che ammonta ad €1.488.785,93.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e si porgono cordiali saluti

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziario

Dott.ssa Maria Lisa

## Costo personale cessato triennio 2020/2022 con contratto 2016/2018

DIPENDENTE

Categori Stipendio E 13^ mensilit Vac.contra Ind.specif Totale OO.RR. 35,€ Comparto OO.RR. 32, Totale costo

### 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
Maio 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

COSTO PERSONALE CESSATO NEL 2020

**182629,82**

### ASSUNZIONI 2020

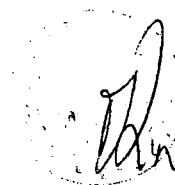
Esecutore	B	18034,07	1502,84	27,00	64,56	19628,47	7004,42	471,72	154,75	27259,36	costo complessivo
Istruttore amministrativo	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	
Costo assunzioni 2020										<b>57924,63</b>	
Resti anno 2020											<b>124705,19</b>

### 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	388,80	127,55	25721,57	25721,57
Gangemi Caterina	C	20344,07	1695,34	23,00		22062,41	7872,97	549,60	180,30	30665,28	30665,28
Formica Maria A. 30 ore	C	16953,39	1412,78	19,17		18385,34	6560,81	458,00	150,25	25554,40	25554,40

COSTO PERSONALE CESSATO NEL 2021

**167125,23**



**Differenza stipendiale Mensile comprensiva di OO.RR. E IRAP Personale P.T. da 30 ore a 34 ore categoria A2**

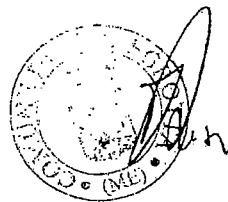
1 UNITA' A2	CPDEL	TFR	INAIL	IRAP	TOTALE	Maggior costo annuo per A2
1.433,34 €	341,13 €	41,28 €	7,24 €	121,83 €	<b>1.944,83 €</b>	
1.264,72 €	301,00 €	36,42 €	6,39 €	107,50 €	<b>1.716,04 €</b>	
<b>168,62 €</b>	<b>40,13 €</b>	<b>4,86 €</b>	<b>0,85 €</b>	<b>14,33 €</b>	<b>228,79 €</b>	2.974,28 €

**Differenza stipendiale Mensile comprensiva di OO.RR. E IRAP Personale P.T. da 30 ore a 34 ore categoria B2**

1 UNITA' B2	CPDEL	TFR	INAIL	IRAP	TOTALE	Maggior costo annuo per B2
1.519,81 €	361,71 €	43,77 €	7,67 €	129,18 €	<b>2.062,15 €</b>	
1.340,96 €	319,15 €	38,62 €	6,77 €	113,98 €	<b>1.819,48 €</b>	
<b>178,85 €</b>	<b>42,57 €</b>	<b>5,15 €</b>	<b>0,90 €</b>	<b>15,20 €</b>	<b>242,67 €</b>	3.154,70 €

**Differenza stipendiale Mensile comprensiva di OO.RR. e IRAP Personale P.T. da 30 ore a 34 ore categoria C2**

1 UNITA' C2	CPDEL	TFR	INAIL	IRAP	TOTALE	Maggior costo annuo per C2
1.714,85 €	408,13 €	49,39 €	8,66 €	145,76 €	<b>2.326,79 €</b>	
1.513,04 €	360,10 €	43,58 €	7,64 €	128,61 €	<b>2.052,97 €</b>	
<b>201,81 €</b>	<b>48,03 €</b>	<b>5,81 €</b>	<b>1,02 €</b>	<b>17,15 €</b>	<b>273,82 €</b>	3.559,69 €



## 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 2018/2020
2018	€ 4.726.928,83	
2019	€ 5.304.223,39	
2020	€ 5.482.278,41	€ 5.171.143,54

F.C.D.E. 2020 € 945.071,47

MEDIA ENTRATE CORRENTI AL NETTO FCDE € 4.226.072,07

2020 MACROAGGREGATO 101 (personale)  
 € 1.585.163,78

RAPPORTO SPESA DI PERSONALE ENTRATE CORRENTI 2020

$1.585.163,78 \times 100 / 4.226.072,07$  37,509%

L'incidenza della spesa di personale con riferimento ai dati del consuntivo 2020 è pari al 37,51%



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

**Spese per il personale****Enti soggetti al Patto di stabilità interno****Impegni 2020 (da rendiconto)****Stanziamiento/Impegno**

Impegni 2020 (da rendiconto)		Stanziamiento/Impegno
1	Intervento I - Personale (compreso il Segretario comunale e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equo indennizzo)	+ 1.585.163,78
2	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 149.323,06
3	Irap relativo alle spese di cui al punto 1	+ 100.072,06
4	Irap relativo alle spese di cui al punto 2	- 8.888,38
5	Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (es. interinali), 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.: queste aggiunte 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 comandato 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 vario titolo utilizzati, senza estinzione 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 a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società	+
12	Irap relativo alle spese di cui ai punti da 5 a 11	+
13	Costo personale comandato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	- 4.856,96
14	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	- 62.555,22
16	Spese per formazione del personale	-
17	Rimborsi per missioni	-
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	- 9.951,25
20	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'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. FL 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 31/05/2010)	-
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)	-
25	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	- 3.955,57
26	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-
27	Irap 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 2020</b>		<b>1.445.705,40</b>
<b>Media spesa 2011-2013</b>		<b>1.571.958,95</b>
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?		SI
<b>Margine di spesa ancora sostenibile nel 2020</b>		<b>126253,5467</b>



## Spese per il personale

5

Previsioni 2022		Stanziamiento/Impegno
1	Intervento I - Personale (compreso il Segretario comunale e compresi gli oneri per il nucleo familiare, i buoni pasto e le spese per equo indennizzo)	+ 1.616.024,77
2	Spese derivanti dai rinnovi contrattuali (compresi aumenti delle risorse stabili del fondo per la contrattazione decentrata)	- 140.319,27
3	Irap relativo alle spese di cui al punto 1	+ 101.800,00
4	Irap relativo alle spese di cui al punto 2	- 8.910,96
5	Costo complessivo: co.co.co., altre forme di lavoro flessibile (es. Interinali), 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.: queste aggiunte 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 comandato 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 vario titolo utilizzati, senza estinzione 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 a società partecipate qualora sia previsto l'obbligo di retrocessione in caso di scioglimento o messa in liquidazione della società	+
12	Irap relativo alle spese di cui ai punti da 5 a 11	+
13	Costo personale comandato/convenzionato ad altre amministrazioni (e da queste rimborsato)	-
14	Spese per contratti di formazione e lavoro prorogati per espressa disposizione di legge	-
15	Spese per assunzione di lavoratori categorie protette	- 64.808,61
16	Spese per formazione del personale	-
17	Rimborsi per missioni	-
18	Spese personale il cui costo sia a carico di finanziamenti comunitari o privati	-
19	Spese per straordinari ed altri oneri di personale rimborsati dallo Stato per attività elettorale	-
20	Spese per personale trasferito dalle Regioni per l'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. FL 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 31/05/2010)	-
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)	-
25	Diritti di rogito spettanti al Segretario Comunale	- 15.000,00
26	Rimborso danni al dipendente per comportamento illegittimo del Comune	-
27	Irap 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 2022</b>		<b>1.488.785,93</b>
Media spesa 2011-2013		1.571.958,95
L'ente rispetta il vincolo relativo alla spesa del personale ?		SI
Margine di spesa ancora sostenibile nel 2022		83173,01667



# COMUNE DI TORREGROTTA

CITTA' METROPOLITANA DI MESSINA

Cod.Fis. e P.Iva 00343400834 Tel. 090/9981018 Fax 090/9910605

Prot. 1964

- 3 Feb 2022

*Al Responsabile dell'Area Amministrativa  
e Servizi alla Persona ed alle Imprese  
Sede*

Oggetto: Programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024.

Al fine di poter elaborare la proposta relativa alla programmazione del fabbisogno del personale 2022/2024, ad integrazione dei prospetti già trasmessi con nota prot. n. 18955 del 22/12/2021 che si allega, si trasmette prospetto relativo al calcolo del tetto di spesa per assunzioni a tempo determinato PNRR dal quale risulta che la spesa di personale che il Comune di Torregrotta potrà sostenere in deroga ammonta ad € 66.447,36.

Al fine della programmazione di eventuali assunzioni di personale a tempo determinato si comunica che la spesa sostenuta per lavoro flessibile nell'anno 2009 (ex P.U.C.) ammonta ad €579.055,67.

Si resta a disposizione per eventuali chiarimenti e si porgono cordiali saluti

Il Responsabile dell'Area Economico Finanziario

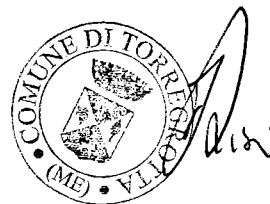
Dott.ssa Maria Lisa

CALCOLO DEL TETTO DI SPESA ASSUNZIONI A TEMPO DETERMINATO PNRR IN DEROGA ANNO 2022 - COMUNE DI TORREGROTTA

fascia demografica pelultimo anno di riferimento	percentuale
1.500.000 abitanti e oltre	0,25%
250.000 - 1.499.999 abitanti	0,30%
60.000 - 249.999 abitanti	0,50%
10.000 - 59.999 abitanti	1,00%
5.000 - 9.999 abitanti	1,60%
3.000 - 4.999 abitanti	1,80%
2.000 - 2.999 abitanti	2,40%
1.000 - 1.999 abitanti	2,90%
meno di 1.000 abitanti	3,50%

tetto di spesa assunzioni in deroga per il PNRR	
media entrate correnti	4.152.959,80 €
percentuale applicabile	1,60%
spesa personale in deroga sostenibile	66.447,36 €

accertamenti entrate correnti anni 2018-2019-2020	media
	5.171.143,54 €
fondo crediti dubbia esigibilità ultimo anno	1.018.183,74 €
valore entrate correnti da utilizzare	4.152.959,80 €



## VERBALE N. 152 PARERE FABBISOGNO DEL PERSONALE

---

**Da** [carmelo.marisca1@pec.commercialisti.it](mailto:carmelo.marisca1@pec.commercialisti.it) <carmelo.marisca1@pec.commercialisti.it>

**A** **Protocollo** <protocollo@pec.comune.torregrotta.me.it>

**Data** mercoledì 23 febbraio 2022 - 14:49

---

In allegato verbale di cui in oggetto

Cordiali Saluti

Dott. Carmelo Marisca

---

Verbale N. 152 del 22.02.21 Piano Triennale Fabbisogno del Personale 2022-2024  
Comune di Torregrotta.pdf.p7m

PROT 3171  
I^ AREA  
II^ AREA

24 FEB. 2022



# COMUNE DI TORREGROTTA

(Città Metropolitana di Messina)

Via Mezzasalma n. 27 – C.A.P. 98040

## COLLEGIO DEI REVISORI DEI CONTI

Verbale n. 152 del 22/02/2022

### Riunione telematica del 22/02/2022

#### Parere sulla Proposta di Deliberazione

#### **“Programmazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell’anno 2022”**

L’anno 2022 in data 22/02/2022, 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.5 del 7/02/2022, avente per oggetto: “Programmazione Piano Triennale del Fabbisogno del Personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell’anno 2022”

#### **IL COLLEGIO**

**Vista** la proposta n 2272 del 9/02/2022, pervenuta in data 9/02/2022, avente ad oggetto “Richiesta parere ai sensi dell’art.19, comma 8 della Legge 448/2001- Proposta Programmazione Triennale del Fabbisogno del Personale 2022/2024 ed elenco assunzioni previste nell’anno 2022”, proposta dal Sindaco Dr. Antonino Caselli e formulata dal Responsabile dell’Area I Dr. Giuseppe Catanese;

#### **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 2022/2024 e piano delle assunzioni 2022, di cui alla proposta di deliberazione della G.M. n.5 del 7/02/2022, è un atto propedeutico al Bilancio di Previsione 2022/2024, la cui dotazione organica, sia per i posti coperti che per quelli da coprire è articolata come si rileva dal prospetto “A” 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 “D” allegato;
- che nell’anno 2021 si registrano cessazioni per € 167.125,23, come si rileva dall’allegato prospetto “D”;
- che nell’anno 2022 sono previste n.3 assunzioni categoria “C1” e n.3 operai categoria “A1” tempo determinato, con una spesa complessiva di € 143.438,92 come dall’allegato “B”;

- che negli anni 2023 e 2024 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 2022/2024 come segue:

### Anno 2022

- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria “C1”, profilo professionale di “Istruttore Amministrativo”  
full time per la spesa di € 30.665,28
- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria “C1”, profilo professionale di “Istruttore Contabile”  
full time per la spesa di € 30.665,28
- assunzione a tempo indeterminato di n.1 unità di personale categoria “C1”, profilo professionale di “Agente Polizia Municipale”  
full time per la spesa di € 30.665,28
- assunzione di n.3 operai a tempo determinato a 36 ore – categoria “A”  
€ 51.443,08

**TOTALE SPESA      € 143.438,92**

- 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);

### Anno 2023

- nessuna assunzione

### Anno 2024

- 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 2021/2023, 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	Previsione 2020	Previsione 2021	Previsione 2022
	2008 per enti non soggetti al patto			
Spese macroaggregato 101	1.772.427,64	1.585.163,78	1.686.865,77	1.616.024,77
Spese macroaggregato 103	13.030,20			
Irap macroaggregato 102	107.872,15	100.072,06	106.231,80	101.800,00
Altre spese: reiscrizioni imputate all'esercizio successivo	0,00			
Altre spese: da specificare Buoni Pasto	0,00		0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
Altre spese: da specificare.....	0,00	0,00	0,00	0,00
<b>Totale spese di personale (A)</b>	<b>1.893.329,99</b>	<b>1.685.235,84</b>	<b>1.793.097,57</b>	<b>1.717.824,77</b>
(-) Componenti escluse (B)	<b>321.371,04</b>	239.530,44	254.434,84	229.038,84
<b>(=) Componenti assoggettate al limite di spesa A-B</b>	<b>1.571.958,95</b>	<b>1.445.705,40</b>	<b>1.538.662,73</b>	<b>1.488.785,93</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.18755 del 22/12/2021 e n.1964 del 3/02/2022:

- nel triennio 2022-2024, sulla base dei dati previsionali, da inserire all'interno del D.U.P. e del Bilancio di Previsione per il triennio 2022-2024, 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 37,51%, e quindi superiore al valore soglia di cui alla tabella 1 art. 4 c. 1 del DM 17/03/2020 del 26,90% ;
- 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, oltre il valore della tabella 1, 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 e verificato dal Collegio, si procede a determinare l'incidenza del costo del Personale:  
Entrate correnti, al netto F.C.D.E. di € 945.071,47, per € 4.226.072,07;  
Macro Aggregato spese Personale 101 per € 1.585.163,78, al netto dell'IRAP;  
L'incidenza del personale è del 37,51% (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, il cui valore superiore è del 30,90%, 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 programmate”*;
- 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 dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione. Con decreto del Ministro della pubblica amministrazione, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze e il Ministro dell'interno, previa intesa in sede di Conferenza Stato-Città ed autonomie locali, entro sessanta giorni dalla data di entrata in vigore del presente decreto sono individuate le fasce demografiche, i relativi valori soglia prossimi al valore medio per fascia demografica e le relative percentuali massime annuali di incremento del personale in servizio per i comuni che si collocano al di sotto del predetto valore soglia. I predetti parametri possono essere aggiornati con le modalità di cui al secondo periodo ogni cinque anni. I comuni in cui*

*il rapporto fra la spesa di personale, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, e la media delle predette entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati risulta superiore al valore soglia di cui al primo periodo adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del predetto valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100 per cento”;*

- il DPCM del 17/03/2020 (G.U. n.108 del 27/04/2020<sup>1</sup>) avente ad oggetto “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni” previsto dal summenzionato art. 33, comma 2 del D.L. n. 34/2019;
- la Circolare interministeriale del 13/05/2020 (pubblicata in G.U. n. 226 del 11/09/2020 in attuazione dell’art. 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed esplicativa del D.P.C.M. 17.3.2020);
- che dalla verifica del rapporto di incidenza tra le spese del Personale e le entrate correnti, tenuto conto dei valori soglia previsti dal predetto decreto 34/2019, già citato, il Comune non può superare la spesa complessiva di tutto il Personale per € 1.136.813,39, determinata applicando il parametro del 26,90% sulla media delle entrate correnti pari ad € 4.226.072,27 e risulta, altresì, che l’Ente non rientra nei parametri della tabella 3 con valore del 30,90%;

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

**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 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;

**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 € 1.571.958,95;
- 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 dipen-

denti) 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 7.239 al 31/12/2020;
- il rapporto tra spese di personale al netto dell'IRAP rilevata con l'ultimo rendiconto approvato (anno 2020) e la media delle entrate correnti del triennio precedente (2018 – 2019 – 2020), al netto del FCDE stanziato (dato assestato) nel bilancio di previsione considerato (2020), si attesta al 37,51%, al di sopra della percentuale massima di incremento della spesa di personale, di cui alla tabella 1, pari al 26,90%, ed a quella prevista dalla tabella 3 – art.6 – pari al 30,90%, capacità assunzionale dei Comuni, che superano sia il valore soglia che il valore di rientro, come riportato nelle sottostanti tabelle:

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%

ART.6 DM 17/03/2020		
Tabella 3		
a	Comuni con meno di 1.000 abitanti	33,50%
b	Comuni da 1.000 a 1.999 abitanti	32,60%
c	Comuni da 2.000 a 2.999 abitanti	31,60%
d	Comuni da 3.000 a 4.999 abitanti	31,20%
e	Comuni da 5.000 a 9.999 abitanti	30,90%
f	Comuni da 10.000 a 59.999 abitanti	31,00%
g	Comuni da 60.000 a 249.999 abitanti	31,60%
h	Comuni da 250.000 a 1.499.999 abitanti	32,80%
i	Comuni da 1.500.000 di abitanti ed oltre	29,30%

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

- il TURNOVER disponibile derivante dalle cessazioni 2020/2021, calcolato secondo le precedenti previsioni normative, ammonta ad € 291.834,41, come si rileva dal prospetto seguente:

Resti anno 2020	€	124.705,18
Cessazioni anno 2021	€	167.125,23
	<b>TOTALE</b>	<b>€ 291.834,41</b>

- come si evince dalla tabella sopra riportata il TURNOVER (resti assunzionali) disponibile pari a € 291.834,41 risulta superiore all'importo identificato come maggiore spesa per € 143.438,91, 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);
- la circolare del Ministro Pubblica Amministrazione del 13/05/2020 chiarisce che a tal fine gli Enti possono operare sia sulle leve delle entrate che su quelle del Personale, eventualmente applicando il TURN-OVER inferiore al 100%;
- conseguentemente, i Comuni che si trovano in questa condizione non sono soggetti al divieto assunzionale come precisato dalla Corte dei Conti - Sezione Sicilia, con deliberazione n.131/2020 riportata come segue: *"gli Enti caratterizzati da elevata incidenza della spesa di Personale sulle entrate correnti secondo le disposizioni di cui art.33, comma 2, del D.L. n.34 del 2019, convertito, con modificazioni, dalla Legge 28 giugno 2019, n.58 e del relativo decreto attuativo del 17 marzo 2020 (c.d. "non virtuosi") non sono, per ciò solo, privati di ogni facoltà di effettuare assunzioni di personale a tempo determinato, ma l'entità dei relativi spazi assunzionali deve essere determinata in misura tale da risultare compatibile con il percorso di graduale riduzione annuale del rapporto di sostenibilità finanziaria che gli stessi sono chiamati a compiere"*;

- come si rileva dai prospetti del Comune le spese del Personale in servizio nell'anno 2021 sono determinate come segue:

Spesa prevista per costo del Personale anno 2022	€ 1.488.785,93
Costo annuo estensione oraria a 34 ore per lavoratori part-time	€ 89.998,79
Economie spese programmate per assunzioni 2021 e non sostenute	- € 100.170,85
Economie spese per pensionati anni 2021/2023 non conteggiate 2021/2023	- € 56.219,68
<b>Spesa Totale Personale in carica</b>	<b>€ 1.422.394,19</b>
Spesa per le assunzioni dell'anno 2022	€ 143.438,91
<b>Spesa potenziale complessiva dell'anno 2021</b>	<b>€ 1.565.833,10</b>

Il predetto importo complessivo della spesa per l'anno 2022, per il personale in servizio e per quello da assumere per la somma di € 1.565.833,10, 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 € 6.125,85 (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"*;
- che il Comune registrando una incidenza tra le spese del Personale e le entrate correnti più elevata rispetto ai valori soglia stabiliti dalla tabella 3 è tenuto ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto per convergere al massimo nell'anno 2025, verso il predetto valore soglia. A tal fine l'Ente può operare sia sulla leva delle entrate che sulle spese del Personale, eventualmente applicando un TURN-OVER inferiore al 100% che a partire dal 2025 si applicherà nella misura del 30%.

#### **Assunzioni P.N.R.R.**

La normativa richiamata D.L. 6/11/2021 n.152, ed in particolare l'art.31 dello stesso decreto, prevedono che ai fini di dare attuazione ai progetti previsti dal P.N.R.R., i Comuni possono assumere con contratto a tempo determinato in deroga all'art.9 – comma 28 – D.L. 78/2010 e dell'art.259 – comma 6 – del T.U.E.L., personale con qualifica non dirigenziale, nel limite di una spesa aggiuntiva non superiore ai valori dati dal prodotto della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, al netto del F.C.D.E., per le percentuali distinte per fascia demografica.

Da quanto sopra si desume che il Comune non avendo presentato progetti per la realizzazione del Piano in oggetto e, conseguentemente non avendo ricevuto alcun finanziamento in merito non ci sono i presupposti per procedere alle assunzioni di cui si parla nella proposta.

#### **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 2021/2023 resa con verbale n.108 del 5/08/2021;*

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

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

### accerta

- che l'attestazione della spesa media del Personale, di cui all'art.557/quarter (triennio 2011-2013) Legge 296/2006, corrisponde ad € 1.571.958,95, che rappresenta il limite finanziario massimo a cui si fa riferimento per la rimodulazione della spesa;
- che le spese del Personale anno 2022, secondo i dati provvisori del Bilancio 2022, si attestano ad € 1.488.785,93 come si rileva dall'attestazione rilasciata dal Responsabile del Servizio Economico Finanziario;
- che le spese del Personale secondo la normativa vigente, dovrebbero essere contenute nel limite complessivo di spesa di € 1.135.813,59, per fascia demografica, del rapporto delle spese del Personale rispetto alle entrate correnti (art.2 D.L. 17/03/2020)
- il limite di spesa cui all'art. 9, comma 28 del D.L. 78/2010;
- che il Comune, registrando il rapporto di spesa del Personale e le entrate correnti, secondo la definizione dell'art.2, superiore al valore soglia, per fascia demografica, individuato dalla tabella 3 del predetto decreto (17/03/2020), dovrà adottare un percorso di graduale riduzione del suddetto rapporto sino a convergere nell'anno 2025 nel predetto valore soglia, anche applicando un TURN-OVER inferiore al 100% (art.6 – D.L. 17/03/2020);

### esprime

parere favorevole alla proposta di deliberazione di Giunta comunale n.5 del 7/02/2022, avente ad oggetto "APPROVAZIONE PIANO DEL FABBISOGNO DI PERSONALE 2022/2024 ed assunzioni previste per l'anno 2022", che prevede n.3 dipendenti "Cat. C" e n.3 operai "Cat. A", per la somma complessiva di € 143.438,92;

### invita l'Ente

- ad adottare una graduale riduzione annuale del rapporto, in atto del 37,51%, per convergere verso il valore soglia, di cui all'art.6, operando sia sulla leva delle entrate che sulla spesa del Personale, applicando eventualmente anche il TURN-OVER inferiore al 100%;
- 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.

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

Presidente: Licciardi Salvatore F.to digitalmente  
Componente: Miano Roberto F.to digitalmente  
Componente: Marisca Carmelo F.to digitalmente

## COMUNE DI TORREGROTTA

**PROPOSTA DI DELIBERA AVENTE AD OGGETTO: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2022.**

PROPONENTE: Sindaco

### PARERE DEL RESPONSABILE DELL'AREA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' TECNICA:

(ai sensi Art. 53 L. 142/90 e L.R. 48/91 e s.m.i. – art. 6 L.R. 7/2019 e 6, comma 2, D.P.R. 62/2013 – art. 147 – bis D.lgs. 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 07/02/2022

IL RESPONSABILE DELL'AREA AMMINISTRATIVA E  
SERVIZI ALLA PERSONA ED ALLE IMPRESE  
(Dott. Giuseppe Catanese)

### PARERE DEL RESPONSABILE AREA FINANZIARIA IN ORDINE ALLA REGOLARITA' CONTABILE: (ai sensi art. 53 L. 142/90 e L.R. 48/91 e s.m.i. – art. 6 L.R. 7/2019 e 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 09/02/2022

LA RESPONSABILE DELL'AREA FINANZIARIA  
(Dott.ssa Maria LISA )

Prop. n. 5 del 07/02/2022

IL SINDACO  
(Dott. Antonino Caselli)

La Segretaria Comunale  
(Susanna Pignatello)

GLI ASSESSORI

Michele Formica \_\_\_\_\_

Andrea Abate \_\_\_\_\_

Raffaele Nastasi myc NDU

Domenica Gringeri Domenica Gps

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, 25 FEB. 2022

La Segretaria Comunale  
(Susanna Pignatello)