



Comune di Torregrotta

Città Metropolitana di Messina

Deliberazione copia della Giunta Comunale

N. 57 Reg.	Oggetto: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2023.
Data 14-06-2023	

L'anno **giugno**, il giorno del mese di **quattordici** alle ore **12:22 e seg.** nella sala delle adunanze del Comune suddetto si è riunita la Giunta Comunale alla presenza dei signori:

Caselli Antonino	Sindaco	A
Formica Michele	Vice Sindaco	P
Abate Andrea	Assessore	A
Nastasi Raffaele	Assessore	P
Gringeri Domenica	Assessore	P

Fra gli assenti sono giustificati (art.173 O.R.E.L.), i signori:

Partecipa il Segretario Comunale **Susanna Pignatello.**

Il Vice Sindaco, constatato che gli intervenuti sono in numero legale, dichiara aperta la riunione ed invita i convocati a deliberare sull'oggetto sopraindicato.

La Giunta Comunale

Vista la legge 8 giugno 1990, n. 142 come recepita con legge regionale 11 dicembre 1991 n. 48 e successive modifiche;

Vista la legge regionale 3 dicembre 1991, n. 44;

Premesso che sulla proposta della presente deliberazione sono stati resi i pareri favorevoli, tecnico e contabile, resi ai sensi dell'art. 53 della legge 8 giugno 1990, n. 142, come recepito dalla Legge Regionale n. 48/1991 e modificato dalla L.R. n. 30/2000;

Vista la proposta n. 4 del 24-05-2023 presentata dall'Assessorato: Personale, **AREA SERVIZI ALLA PERSONA**, avente ad oggetto: **“Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2023.”**, che si allega come parte integrante e sostanziale del presente atto;

Con voto unanime preso ed espresso nei modi e forme di legge;

Delibera

Di approvare, integralmente, la proposta di cui all'oggetto;

La Giunta Comunale

Con separata votazione, all'**unanimità**,

Delibera

Di dichiarare il presente atto "**immediatamente esecutivo**" ai sensi della L.R. n. 44/91 e successive modifiche.



COMUNE DI TORREGROTTA
Città Metropolitana di Messina

Proponente: Caselli Antonino

AREA SERVIZI ALLA PERSONA

PROPOSTA DI DELIBERAZIONE

n. 4 del 24-05-2023

Oggetto: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2023.

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;

Tenuto conto che la nuova normativa in materia prevede che il Piano triennale del fabbisogno del personale, atto propedeutico al bilancio di previsione, venga accorpato nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO);

Considerato che dal 2023 il termine di approvazione del PIAO è stabilito entro 30 gg. dall'approvazione del bilancio di previsione;

Reso necessario predisporre il Piano triennale del fabbisogno del personale 2023-2025 al fine di dare continuità alle informazioni riportate nel redigendo schema del bilancio di previsione 2023-2025 e di accorpate successivamente le informazioni del suddetto documento nel PIAO 2023-2025;

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 rilevinano 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 – a seguito della Delibera di Giunta Comunale n. 163 del 28/12/2022 - in quattro Aree, rispettivamente:

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

Richiamato il vigente R.O.U.S. e il relativo Funzionigramma, da ultimo modificato con delibera n. 02 del 10.01.2023;

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%;

Viste:

- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 19 del 20.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Approvazione del Documento Unico di Programmazione (DUP) 2022/2024”;
- la Deliberazione di Consiglio Comunale n. 20 del 20.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, ad oggetto “Approvazione del Bilancio di Previsione 2022/2024”;
- la Deliberazione della Giunta Municipale n. 38 del 28.04.2022, esecutiva ai sensi di legge, con la quale si è provveduto ad approvare il Piano Esecutivo di Gestione (P.E.G.) per il triennio 2022/2024 al fine di assegnare ai Responsabili di Area le dotazioni strumentali, umane e finanziarie necessarie per il perseguimento dei programmi previsti dal DUP e dal Bilancio di Previsione 2022/2024;

Richiamate:

- la Delibera di Giunta Comunale n. 16 del 25/02/2022 avente ad oggetto: “*Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell’anno 2022*”;
- la Delibera di Giunta Comunale n. 91 del 18/08/2022 avente ad oggetto: “*Approvazione piano integrato di attività ed organizzazione (P.I.A.O.) 2022/2024*”;
- la Delibera di Giunta Comunale n. 112 del 04/11/2022 avente ad oggetto: “*Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2022-2024 ed elenco delle assunzioni previste nell’anno 2022 - Aggiornamento e modifica*”;

Considerato che la Corte dei conti (cfr., *ex multis*, Sezione regionale di controllo Emilia-Romagna, deliberazione 55/2020/PAR), ritiene che nell’ambito dell’applicazione delle nuove regole assunzionali dei comuni di cui all’articolo 33, comma 2, del d.l. 34/2019 e successivo decreto attuativo 17 marzo 2020, gli enti debbano attenersi al principio del costante aggiornamento del dato contabile, riferendosi, ai fini della verifica del rispetto della norma, all’ultimo rendiconto della gestione approvato in ordine di tempo al momento dell’avviamento delle diverse azioni assunzionali.

Richiamata la deliberazione di Consiglio Comunale n. 58 del 14/11/2022 con la quale è stato approvato il Rendiconto di gestione relativo all’anno 2021;

Richiamata, da ultimo, la Delibera di Giunta Comunale n. 43 del 26/04/2023 avente ad oggetto: “*Approvazione dello schema di rendiconto di gestione relativo all’Esercizio Finanziario 2022 e dei relativi allegati*”;

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 dallo schema di rendiconto 2022 ammonta complessivamente ad € 1.626.358,51 come da allegata attestazione prot. 7354 del 10/05/2023;

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 (2020, 2021 e 2022 – schema di rendiconto) considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione 2022 risulta pari ad € 4.402.067,01 come dalla citata attestazione prot. 7354 del 10/05/2023 anch’essa quivi riportata nella seguente tabella di riscontro:

	2020	2021	2022
ENTRATE CORRENTI risultanti dagli ultimi tre rendiconti approvati	€ 5.482.278,41	€ 5.114.227,69	€ 5.615.670,71
<i>Valore medio riscontrato nel triennio</i>			€ 5.404.058,94
<i>FONDO CREDITI di dubbia esigibilità risultante dal bilancio di previsione 2022</i>			€ 1.001.991,93

Valore di riferimento ai sensi dell'art. 2, comma 1, lett. b), del DM 17/03/2020 € 4.402.067,01

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 36,95 %, risultando superiore al valore soglia indicato nella Tabella 3 pari a 30,90 per gli Enti rientranti nella fascia e);

Rilevato che dal calcolo della spesa del personale del Comune di Torregrotta risulta una percentuale intermedia del 36,95 % (All. A), che è comunque inferiore alla soglia massima prevista dalla legge, calcolato al lordo del contributo al personale ricevuto dalla Regione Siciliana, ai sensi dell'art. 30 legge n. 5/2014 (che farebbe rientrare nella fascia degli enti virtuosi), trattandosi di spesa di personale eterofinanziata ove la stabilizzazione fosse avvenuta prima del 15/10/2020, data di entrata in vigore della legge di conversione del D.L 104/2020;

Rilevato, altresì, che:

- sulla base dei dati sopra riportati, si può riscontrare un notevole aumento delle entrate correnti, così come emerge dall'analisi dell'ultimo schema di rendiconto approvato **con una crescita, dall'annualità 2021 all'annualità 2022, di Euro € 501.443,02, pari ad un incremento percentuale del 9,805%**;
- **tale trend in considerevole aumento**, nel medio periodo, se confermato, può determinare un progressivo e consistente decremento della propria soglia percentuale con l'obiettivo di giungere, entro il 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;

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. 7354 del 10/05/2023 pari ad **Euro 1.571.958,95**, che costituisce, pertanto, il limite finanziario rilevante ai sensi della rimodulazione della dotazione organica, secondo il nuovo criterio

di “*limite finanziario*”, come precisato delle citate Linee guida emanate dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, con il Decreto dell’8 maggio 2018 e pubblicate in Gazzetta Ufficiale-Serie Generale n.173 del 27 luglio 2018;

Preso atto che nell’annualità 2022 non si sono verificate cessazioni di personale mentre nell’anno 2023 vi è stata la cessazione di una ex categoria C (categoria protetta) e nell’anno 2024 è prevista un’ulteriore cessazione di una ex categoria B (categoria protetta);

Dato atto che in relazione alle azioni previste dalla sopra richiamata Delibera di Giunta Comunale n. n. 112 del 04/11/2022:

- è stata espletata la procedura concorsuale per l’assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare in Cat. C – profilo contabile;
- sono state espletate le procedure per l’assunzione di n. 2 unità di personale a tempo indeterminato e pieno di cui 1 da inquadrare in Cat. D – profilo Assistente Sociale (eterofinanziato con le risorse aggiuntive per i servizi sociali previste di cui all’articolo 1, comma 449, lettera d-quinquies, terzo periodo, della legge 11 dicembre 2016, n. 232) ed 1 da inquadrare in Cat. D mediante progressione verticale ai sensi dell’art. 52 comma 1 bis del d.lgs. 165/2001;
- sono state effettuate n. 27 trasformazioni da part time in full time dei rapporti di lavoro a tempo indeterminato di cui n. 7 cat. A, n. 5 cat. B., n. 15 cat. C;
- è stata espletata la procedura di mobilità volontaria per n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare in Cat. C – profilo ispettore di vigilanza a 24 ore con **esito negativo**;
- è stata espletata la procedura concorsuale per l’assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare in Cat. C – profilo amministrativo;

Preso atto che dal corrente anno e per le successive annualità 2024 e 2025 sono state assegnate risorse finanziarie per la stipula di contratti di lavoro autonomo con tecnici per la durata non superiore a 36 mesi ai sensi dell’art. 11, comma 2, del D.L. 36/2022 per l’attuazione del PNRR e tale procedura si è conclusa positivamente con il conferimento di un incarico di esperto di particolare e comprovata specializzazione (Profilo junior) per funzioni tecniche nell’ambito dei progetti ricadenti nel PNRR mediante la stipula di un contratto di lavoro autonomo ai sensi dell’art. 11 comma 2 del decreto-legge 30 aprile 2022, n. 36 convertito con modificazioni con la legge n. 79 del 29 giugno 2022;

Rilevato che tale spesa, così come quella dell’assunzione del Cat. D – Profilo di Assistente Sociale - non rientrano nel calcolo della spesa del personale, in quanto interamente finanziati da contributi statali;

Considerato inoltre che, ai sensi dell’art. 1, comma 557-quater, Legge 27 dicembre 2006, n. 296 e s.m.i., gli enti sono tuttora tenuti a rispettare, nell’ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio 2011-2013;

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 deve tenere conto di quanto segue:

Valore medio della spesa di personale del 2011-2013	Euro 1.571.958,95
Spese di personale a regime per l'anno 2023	Euro 1.559.766,83*
Margine di spesa teorica per assunzione	Euro 12.192,12

* comprensiva delle spese per le assunzioni già programmate nel fabbisogno 2022-2024

Richiamato l'art. 13 del vigente CCNL enti locali il quale ai commi 6 e seguenti recita:

6. In applicazione dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del D.lgs. n. 165/2001, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, entro il termine del 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella allegata Tabella C di Corrispondenza.

7. Le amministrazioni definiscono, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto di cui all'art. 5 (Confronto), i criteri per l'effettuazione delle procedure di cui al comma 6 sulla base dei seguenti elementi di valutazione a ciascuno dei quali deve essere attribuito un peso percentuale non inferiore al 20%: a) esperienza maturata nell'area di provenienza, anche a tempo determinato; b) titolo di studio; c) competenze professionali quali, a titolo esemplificativo, le competenze acquisite attraverso percorsi formativi, le competenze certificate (es. competenze informatiche o linguistiche), le competenze acquisite nei contesti lavorativi, le abilitazioni professionali.

8. Le progressioni di cui al comma 6, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 e art. 107, sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art.1, comma 612, della L. n. 234 del 30.12.2021 (Legge di Bilancio 2022), in misura non superiore allo 0,55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL.

Richiamati i pareri ARAN (CFL 208) e (CFL 209) con i quali sono stati forniti importanti chiarimenti in merito all'applicazione delle progressioni tra le aree nel comparto delle Funzioni locali, così come disciplinate – in via transitoria – dall'art. 13 del vigente CCNL Enti Locali ed in particolare si chiarisce che:

Il CCNL del 16 novembre 2022 ha tracciato una distinzione molto netta tra le due diverse tipologie di procedure di progressione verticale:

- *procedure "ordinarie", la cui disciplina, ancorché richiamata nei contratti (si veda art. 15, comma 1 del richiamato CCNL), trae origine unicamente dalla legge (considerata anche la riserva di legge in materia);*
- *procedure "speciali", temporalmente limitate alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la cui disciplina è invece prevista nel CCNL (si veda art. 13 commi 6, 7, 8), con criteri valutativi e selettivi analoghi a quelli previsti dalla legge, con una parziale deroga al possesso dei titoli di studio richiesti per l'accesso dall'esterno e con rinvio a regolazioni di maggior dettaglio che dovranno essere adottate dagli enti, previo confronto sindacale.*

Preso atto, in modo specifico, che sempre l'Aran, con il citato parere CFL 209 chiarisce che: *"Sulla base delle richiamate discipline, gli enti hanno dunque la possibilità di stanziare risorse*

contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale. Se decidono in tal senso, tutte le risorse stanziare sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria. È il caso di precisare che tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto;

Richiamato, altresì, il recente parere della Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia n.133/2023, nel quale la Corte pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, specifica che l'art. 46 del d.lgs. n. 165/2001 assegna all'ARAN, nella qualità di legale rappresentante delle pubbliche amministrazioni, compiti di assistenza delle amministrazioni pubbliche "ai fini dell'uniforme applicazione dei contratti collettivi" a livello nazionale (come ricordato anche dalla giurisprudenza contabile della Sezione delle Autonomie, del. n. 5/SEZAUT/2019/QMIG);

Considerato che:

- il Comune di Torregrotta intende avvalersi di tale procedura "speciale" di cui all'art. 13 commi 6, 7, 8 del CCNL;
- il monte salari anno 2018 ammonta ad Euro 779.566,00 (come da attestazione del Responsabile dell'Area Economico-Finanziaria) e pertanto, la percentuale dello 0,55% è pari ad Euro 4.287,61;
- tali risorse possono essere destinate seguenti progressioni verticali speciali ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022;

Preso atto che sulla base delle regole dettate dal d.l. n. 34/2019, che fissa le capacità assunzionali dell'ente nella cd sostenibilità finanziaria, cioè nel rapporto tra spesa del personale ed entrate correnti, il costo delle progressioni verticali deve essere pari alla differenza tra le posizioni iniziali di inquadramento nella categoria di provenienza ed in quella di destinazione;

Rilevato che, allo stato, l'Ente dispone di una disponibilità economica virtuale per nuove assunzioni, così come indicata nella tabella sopra richiamata, pari ad **Euro 12.192,12**;

Rilevato che tale disponibilità economica virtuale, alla luce dei pensionamenti previsti ed indicati in premessa, potrà, nel corso dell'anno 2023, in via teorica, aumentare;

Preso atto che l'Ente deve, comunque, porre in essere un percorso di riduzione della soglia percentuale per rientrare entro il valore soglia, incrementando le entrate correnti e/o riducendo le spese di personale e, pertanto, allo stato non è possibile programmare nuove assunzioni per le annualità 2023-2024 e 2025, tranne quelle già previste nel fabbisogno 2022-2024;

ANNO 2023

- **Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata;**
- Completamento della procedura amministrativa di assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare nell'area Istruttore - ex Cat. C – profilo amministrativo;

- Completamento della procedura amministrativa di assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare nell'area Istruttore - ex Cat. C – profilo contabile;

ANNO 2024

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata

- n. 3 progressioni verticali speciali ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d. lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 così come dettagliato nella tabella sottostante:

N. unità	Categoria di appartenenza	Categoria a seguito di progressione verticale	Differenza di costo
3	Operatore	Operatore Esperto	Euro 2.441,40

ANNO 2025

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata

Rilevato, a tal fine, che il valore medio della spesa di personale del 2011-2013 è pari ad € 1.571.958,95 (al lordo dell'Irap) e che, per quanto riguarda la spesa di personale di cui al comma 557 dell'art. 1 della L. n. 292/2006 e s.m.i., in sede previsionale la spesa di personale per il triennio 2023-2025 si mantiene inferiore rispetto al 2011-2013;

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 2023-2025, e del relativo piano occupazionale, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

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 2022-2024;
- 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 2023-2025 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. 17 del 15/02/2023;

Preso atto che il Piano delle Azioni Positive verrà accorpato nel nuovo Piano Integrativo di Attività e Organizzazione 2023-2025;

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;

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 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 16 novembre 2022;

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

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

PROPONE

1. **Di approvare**, per le motivazioni in premessa, il Piano Triennale dei Fabbisogni di personale 2023/2025, prevedendo le azioni seguenti:

ANNO 2023

- **Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata;**
- Completamento della procedura amministrativa di assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare nell'area Istruttore - ex Cat. C – profilo amministrativo;
- Completamento della procedura amministrativa di assunzione di n. 1 unità di personale a tempo indeterminato e pieno da inquadrare nell'area Istruttore - ex Cat. C – profilo contabile;

ANNO 2024

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata

- n. 3 progressioni verticali speciali ai sensi dell'art 13, commi 6, 7 e 8 del CCNL 16 novembre 2022 e dell'art. 52, comma 1-bis penultimo periodo del d.lgs. n. 165/2001, in una misura massima dello 0,55% del m.s. 2018 così come dettagliato nella tabella sottostante:

N. unità	Categoria di appartenenza	Categoria a seguito di progressione verticale	Differenza di costo
3	Operatore	Operatore Esperto	Euro 2.441,40

ANNO 2025

Nessuna assunzione viene - in atto - prevista o programmata

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 sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti al contenimento delle spese di personale in quanto la spesa complessiva di personale allocata nel Bilancio di previsione per l'anno 2023 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**, 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;
6. **Di dare atto** che l'adottando provvedimento costituisca parte integrante del (P.I.A.O.) 2023/2025 in fase di redazione;
7. **Di riservarsi** la possibilità di modificare ed integrare in qualsiasi momento la programmazione triennale del fabbisogno del personale, approvata con il presente atto, qualora dovessero

verificarsi nuove e/o diverse esigenze tali da determinare mutamenti rispetto al triennio di riferimento, sia in termini di esigenze assunzionali nonché per incrementi della possibilità di spesa con le quote delle economie generate dalle cessazioni di personale;

8. **Di trasmettere**, ai sensi dell'art. 6-ter, c. 5, D.lgs. n. 165/2001, il piano triennale dei fabbisogni di personale 2023 -2025 al Dipartimento della Funzione pubblica, entro trenta (30) giorni dalla sua adozione, tenendo presente che fino all'avvenuta trasmissione è fatto divieto alle amministrazioni di procedere alle assunzioni previste dal piano;
9. **Di demandare** al responsabile dell'AREA I gli ulteriori adempimenti necessari all'attuazione del presente provvedimento;
10. **Di disporre** che il presente atto venga pubblicato all'Albo Pretorio on-line di questo Comune, ai sensi dell'art. 32, comma 1, della legge 18/06/2009, n. 69;
11. **Di dichiarare** l'adottando provvedimento immediatamente eseguibile, ai sensi del combinato disposto di cui all'art. 12 c. 2 della L.R. 44/1991 e dell'art. 134 c. 4 del TUEL.

Il Responsabile del Procedimento

F.to (Giuseppe Catanese)

Il Proponente

F.to Caselli Antonino

**PARERI EX ART.53 della L. 142/90,
RECEPITO DALLA L.R. n. 48/91 e MODIFICATO DALLA L.R. n. 30/2000.**

Oggetto: Programmazione Triennale del Fabbisogno del personale 2023-2025 ed elenco delle assunzioni previste nell'anno 2023.

Per la **Regolarita' tecnica** si esprime parere **Favorevole**.

Li 25-05-2023

Il Responsabile dell'Area

(F.to Giuseppe Catanese)

Per la **Regolarita' Contabile** si esprime parere **Favorevole**.

Li 26-05-2023

Il Responsabile di Ragioneria

(F.to Maria Lisa)

Il Vice Sindaco

(F.to Formica Michele)

L'Assessore Anziano

(F.to Nastasi Raffaele)

Il Segretario Comunale

(F.to Pignatello Susanna)

Il sottoscritto addetto alla pubblicazione,

A T T E S T A

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 **15-06-2023** al **30-06-2023** al n. 748.

L'Addetto alla Pubblicazione

F.to _____

Il sottoscritto Segretario Comunale,

A T T E S T A

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

Li, 15-06-2023

Il Segretario Comunale

(F.to Susanna Pignatello)

Il sottoscritto Segretario Comunale,

A T T E S T A

- Che la presente deliberazione:

È STATA DICHIARATA IMMEDIATAMENTE ESEGUIBILE

Li, 15-06-2023

Il Segretario Comunale

(F.to Susanna Pignatello)

È DIVENUTA ESECUTIVA, DECORSI 10 GIORNI DALLA PUBBLICAZIONE, IL GIORNO _____

Li, _____

Il Segretario Comunale

F.to _____
