



# CITTÀ DI BIVONA

Libero Consorzio Comunale di Agrigento

## DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE

**N. 88 del 31/08/2023**

<b>OGGETTO:</b>	PIAO 2023/2025. APPROVAZIONE PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DEL PERSONALE 2023/2025. RIMODULAZIONE DOTAZIONE ORGANICA.
-----------------	--

L'anno duemilaventitrè il giorno trentuno del mese di agosto alle ore 12,00 nella sala delle adunanze della Sede comunale si è riunita la Giunta convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il Sig. **Cinà Milko** nella qualità di **Sindaco** e sono rispettivamente presenti/assenti i seguenti Signori:

		<b>Firma</b>
<b>CINÀ MILKO</b>	Sindaco	F.to Cinà Milko
<b>CUTRÓ SALVATORE</b>	Vice-Sindaco	F.to Cutrò Salvatore
<b>STORNAIUOLO MARCO</b>	Assessore	ASSENTE
<b>CANNELLA SALVATORE</b>	Assessore	F.to Cannella Salvatore

Assenti gli Assessori – Stornaiolo.

Partecipa il segretario Comunale Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

Il Sindaco dichiara legale la presente riunione ed invita gli intervenuti a deliberare sull'oggetto iscritto all'ordine del giorno.

## Proposta di deliberazione di G.C.

### PREMESSO 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;
- l'art. 6, comma 4 bis del D. Lgs. n. 165/2001 (aggiunto dall'art. 35 del D. Lgs. n. 150 del 2009) prevede che "il documento di programmazione triennale del fabbisogno di personale ed i suoi aggiornamenti di cui al comma 4 sono elaborati su proposta dei competenti dirigenti che individuano i profili professionali necessari allo svolgimento dei compiti istituzionali delle strutture cui sono preposti."

### VISTI:

- 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, comma 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;

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

- 1. Con decreti di natura non regolamentare adottati dal Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono definite, nel rispetto degli equilibri di finanza pubblica, linee di indirizzo per orientare le amministrazioni pubbliche nella predisposizione dei rispettivi piani dei fabbisogni di personale ai sensi dell'articolo 6, comma 2, anche con riferimento a fabbisogni prioritari o emergenti di nuove figure e competenze professionali.*
- 2. Le linee di indirizzo di cui al comma 1 sono definite anche sulla base delle informazioni rese disponibili dal sistema informativo del personale del Ministero dell'economia e delle finanze - Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, di cui all'articolo 60.*
- 3. Con riguardo alle regioni, agli enti regionali, al sistema sanitario nazionale e agli enti locali, i decreti di cui al comma 1 sono adottati previa intesa in sede di Conferenza unificata di cui all'articolo 8, comma 6, della legge 5 giugno 2003, n. 131. Con riguardo alle aziende e agli enti del Servizio sanitario nazionale, i decreti di cui al comma 1 sono adottati di concerto anche con il Ministro della salute.*
- 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.
- l'art. 22, c. 1, D.lgs. n. 75/2017 stabilisce che "(...) il divieto di cui all'articolo 6, comma 6, del decreto legislativo n. 165 del 2001, come modificato dal presente decreto, si applica (...) comunque solo decorso il termine di sessanta giorni dalla pubblicazione delle linee di indirizzo di cui al primo periodo";

**RILEVATO**, dalla lettura dei paragrafi 2.1 e 2.2. delle citate Linee di indirizzo, che la spesa potenziale massima per gli enti locali coincide con il tetto di spesa di cui all'articolo 1, commi 557 e seguenti, della Legge 27 Dicembre 2006, n. 296, e che per la verifica del rispetto di tale tetto occorre effettuare una verifica dei vincoli finanziari, per ciascun anno del piano triennale, in modo tale che la spesa del personale in servizio, aumentata della spesa per lavoro flessibile e delle facoltà assunzionali annuali non sia superiore alla spesa potenziale massima e ciò al fine di salvaguardare gli equilibri di finanza pubblica e di bilancio;

**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 rilevano 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.”*

**VISTO** l'art. 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, che recita:

In caso di mancato rispetto dei termini previsti per l'approvazione dei bilanci di previsione, dei rendiconti e del bilancio consolidato, nonché di mancato invio, entro trenta giorni dal termine previsto per l'approvazione, dei relativi dati alla banca dati delle amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 13 della legge 31 dicembre 2009, n. 196, compresi i dati aggregati per voce del piano dei conti integrato, gli enti territoriali, ferma restando per gli enti locali che non rispettano i termini per l'approvazione dei bilanci di previsione e dei rendiconti la procedura prevista dall'articolo 141 del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, non possono procedere ad assunzioni di personale a qualsiasi titolo, con qualsivoglia tipologia contrattuale, ivi compresi i rapporti di collaborazione coordinata e continuativa e di somministrazione, anche con riferimento ai processi di stabilizzazione in atto, fino a quando non abbiano adempiuto. È fatto altresì divieto di stipulare contratti di servizio con soggetti privati che si configurino come elusivi della disposizione del precedente periodo. **Gli enti di cui ai precedenti periodi possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia;**

## **TENUTO CONTO CHE:**

- l'art. 1 del D.L. n. 80/2021, che ha previsto la possibilità per tutti gli Enti locali coinvolti nell'attuazione dei progetti del PNRR (quindi anche Comuni, Città metropolitane, Unioni di Comuni) di effettuare assunzioni a tempo determinato e conferire incarichi di collaborazione a valere sulle risorse del PNRR;
- l'art. 31-bis del D.L. n. 152/2021, convertito con modificazioni in legge n. 233 del 29 dicembre 2021, al comma 4 chiarisce che le predette assunzioni **possono avvenire anche in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;**

**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;

**DATO ATTO**, altresì, che dal 2018 i piani dei fabbisogni di personale delle Amministrazioni pubbliche vanno predisposti in coerenza con le Linee di indirizzo emanate con decreto del Ministro per la Semplicazione e la pubblica amministrazione del 8/5/2018, pubblicato in GURI - Serie Generale n. 173 del 27/7/2018, e che, pertanto, si procederà, alla predisposizione del nuovo piano 2023/2025 secondo le regole previste dalle suddette Linee di indirizzo, che prevedono il superamento della dotazione organica, secondo quanto indicato nei paragrafi 2 e 2.1 del decreto in parola;

**DATO ATTO CHE** il Comune di Bivona ha posto in essere quasi tutti gli adempimenti propedeutici alla definizione del programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, ed, in particolare:

- con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 27.04.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2023.2025 ai sensi dell'art. 48 d.lgs. 198/2006 (**ALLEGATO 1**);
  - con deliberazione n. 43 del 24.05.2023 la Giunta Comunale ha effettuato la ricognizione per l'anno 2023 delle eccedenze di personale, attestando l'assenza di esuberanti (**ALLEGATO 2**);
  - con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 17.04.2023 è stato approvato il Piano provvisorio della performance per il triennio 2023/2025 ai sensi dell'art. 10, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009 (**ALLEGATO 3**);
- in relazione alla tabella di deficitarietà strutturale, allegata al rendiconto della gestione 2022 (**ALLEGATO 4**), l'ente non risulta essere in condizioni strutturalmente deficitarie;

**PRECISATO CHE dall'anno 2019 l'obbligo di attestazione del rispetto del saldo di finanza pubblica - pareggio di bilancio per l'anno precedente è venuto meno**, ai sensi dell'articolo 1, commi 819 e seguenti della legge 145/2018 (legge di bilancio 2019), che ha abolito per Regioni a statuto speciale, Province autonome, Città metropolitane, Province e Comuni, l'obbligo del pareggio di bilancio previsto in attuazione della legge 243/2012, facendo venire meno, di conseguenza, dal 2019, anche l'apparato sanzionatorio. In particolare i commi 820 e 821 dell'art. 1 hanno previsto che: "820. A decorrere dall'anno 2019, in attuazione delle sentenze della Corte costituzionale n. 247 del 29 Novembre 2017 e n. 101 del 17 maggio 2018, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni utilizzano il risultato

di amministrazione e il fondo pluriennale vincolato di entrata e di spesa nel rispetto delle disposizioni previste dal decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118. 821. **Gli enti di cui al comma 819 si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo.** L'informazione di cui al periodo precedente è desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri allegato al rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118;

**RILEVATO CHE** la dotazione organica dell'ente ed il suo relativo costo annuo, rimodulata secondo quanto previsto dal D.lgs. 75/2017 e dalle Linee di indirizzo emanate con Decr. del Ministro per la Semplificazione e la pubblica amministrazione del 08/05/2018, risulta, al **31/12/2022** come da prospetto di seguito indicato, che costituisce la base di partenza della nuova programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025:

PROFILI PROFESSIONALI	Categoria	Personale in servizio	Spesa personale in servizio Al 31/12/2022 (in €)	
			Costo singola unità	Totale
Istruttore Direttivo Amministrativo	D1	0	00,00	00,00
Istruttore direttivo tecnico	D1	0	00,00	00,00
Istruttore direttivo contabile	D1	0	00,00	00,00
Specialista di vigilanza-Comandante P.M.	D1	0	00,00	00,00
Assistente Sociale	D1	1	33.993,33	33.993,33
<b>TOTALE CAT. D</b>		<b>1</b>		<b>33.993,33</b>
Istruttore amministrativo	C1	9	20.885,86*	187.972,74
Istruttore Tecnico Geometra	C1	2	31.328,79	62.657,58
Istruttore Contabile	C1	0	20.885,86*	00,00
Agente di P.M.	C1	2	20.885,86*	41.771,72
Agente di P.M.	C1	2	31.328,79	62.657,58
*part-time 24h				
<b>TOTALE CAT. C</b>		<b>15</b>		<b>355.059,62</b>
Esecutore Tecnico	B1	0	00,00*	00,00
Esecutore Amministrativo	B1	2	27.875,09	57.750,18
Messo notificatore	B1	0	18.583,09*	00,00
Autista	B1	1	27.875,09	27.875,09
*part-time 24h				
<b>TOTALE CAT. B</b>		<b>3</b>		<b>83.625,27</b>
Operatore ausiliario (24 h)	A1	1	17.850,00	17.850,00
Operatore Generici (24h)	A1	7	17.850,00	124.950,00
Operatore Generici	A1	5	26.774,99	133.874,95
<b>TOTALE CAT. A</b>		<b>13</b>		<b>276.674,95</b>
<b>TOTALE DOTAZIONE ORGANICA ANNO 2022</b>		<b>32</b>		<b>749.353,17</b>
<b>LIMITE SPESA MEDIA PERSONALE TRIENNIO 2011/2012/2013</b>				<b>1.946.103,29</b>
<b>DIFFERENZA</b>				<b>-1.196.750,12</b>

**RILEVATO CHE** dall'esame della dotazione organica e sentiti i dirigenti dei dipartimenti si evidenziano, qui di seguito, le aree critiche che necessitano, negli anni 2023/2025, di personale, nonché i profili maggiormente

carenti e rispetto ai quali l'Amministrazione Comunale dovrà definire il proprio fabbisogno del personale in sede di programmazione triennale delle assunzioni 2023/2025 come sotto riportato:

<b>ANNO 2023</b>					
<b>N° unità</b>	<b>Cat.</b>	<b>Area</b>	<b>Modalità contrattuali</b>	<b>Profilo professionale</b>	<b>Modalità copertura</b>
1	D1	Funzionari ed elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo amm./contabile	Attingimento graduatorie concorsuali vigenti o incarico art. 110 Tuel
1	D1	Funzionari ed elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo amministrativo	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni (art. 52, c. 1 bis, del d.lgs. 165/2001)
1	D1	Funzionari ed elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo tecnico	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni (art. 52, c. 1 bis, del d.lgs. 165/2001)
1	D1	Funzionari ed elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo tecnico	Concorso pubblico con accesso dall'esterno o incarico art. 110 Tuel
1	B1	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Messo notificatore	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B1	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Esecutore Tecnico	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B1	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Esecutore Amministrativo	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
<b>ANNO 2024</b>					
//	//		//	////	/////
<b>ANNO 2025</b>					
//	//		//	////	/////
<b>ASSUNZIONE ETERO FINANZIATE</b>					
<p>Si precisa che le somme per assunzioni etero finanziate rivenienti da finanziamenti esterni al bilancio si pongono dal 2021 al di fuori ed in deroga alla vigente normativa assunzionale e non concorrono nella determinazione degli spazi assunzionali di cui all'artt. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. Al riguardo la Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per la Lombardia nella Deliberazione 65/Par/2021 del 21 aprile 2021, ha precisato che il comma 801 del citato art. 1 della L. n. 178/2020 dispone che "per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28</p>					

giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, 5 con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126” Per quanto sopra la Corte ha concluso che “per espressa previsione legislativa, dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all’art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all’art. 33 del d.l. n. 34/2019”.

L’art. 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l’attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l’esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l’approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall’art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016

**TENUTO CONTO CHE** le assunzioni programmate nel triennio determineranno, secondo la data presunta di decorrenza dell’assunzione, i seguenti relativi costi effettivi stimati:

	Profili professionali - n. unità da assumere triennio 2023/2025 - decorrenza assunzione	Spese annue (suddivise sulle varie annualità in ragione della data di assunzione)		
		2023	2024	2025
<b>Assunzioni programmate mediante attingimento graduatorie concorsuali o incarico art. 110 Tuel</b>	N.1 Istruttore direttivo Amministrativo/contabile (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>Progressioni verticali C/D</b>	N. 1 Istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>Progressioni verticali C/D</b>	n. 1 Istruttore direttivo tecnico (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>Progressioni verticali in deroga A/B</b>	n. 1 Messo notificatore n. 1 Esecutore tecnico n. 1 Esecutore amministrativo (Cat. B) 01.12.2023	2.464,47		
<b>Concorso pubblico con accesso dall'esterno o incarico art. 110 Tuel</b>	n. 1 Istruttore direttivo tecnico (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>TOTALE MAGGIORI SPESE</b>		<b>13.795,59</b>	<b>00,00</b>	<b>00,00</b>

**VISTO** l'art 52 co. 1 bis del d.lgs. n. 165 del 2001 che prevede: I dipendenti pubblici, con esclusione dei dirigenti e del personale docente della scuola, delle accademie, dei conservatori e degli istituti assimilati, sono inquadrati in almeno tre distinte aree funzionali. La contrattazione collettiva individua un'ulteriore area per l'inquadramento del personale di elevata qualificazione. Le progressioni all'interno della stessa area avvengono, con modalità stabilite dalla contrattazione collettiva, in funzione delle capacità culturali e professionali e dell'esperienza maturata e secondo principi di selettività, in funzione della qualità dell'attività svolta e dei risultati conseguiti, attraverso l'attribuzione di fasce di merito. Fatta salva una riserva di almeno il 50 per cento delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni fra le aree e, negli enti locali, anche fra qualifiche diverse, avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno,

nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti. In sede di revisione degli ordinamenti professionali, i contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019-2021 possono definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, ad esclusione dell'area di cui al secondo periodo, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dalle amministrazioni per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno. All'attuazione del presente comma si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente;

**RICHIAMATO** l'art. 13, comma 6 e 8, del CCNL del 16.11.2022 che stabilisce:

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.

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;

#### **EVIDENZIATO CHE:**

- nell'orientamento applicativo condiviso tra Aran - Dipartimento Funzione pubblica - Dipartimento Ragioneria generale dello Stato (CFL 207) viene chiarito che il "costo" della progressione tra aree con la procedura transitoria prevista dall'art. 13 commi 6 e 7 del CCNL 16.11.2022, da imputare allo 0,55% M.S. 2018, è dato dalla differenza tra i valori annuali di stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di destinazione (ricalcolata su base annua per 12 mensilità) e stipendio tabellare + quota dell'indennità di comparto a carico del bilancio dell'area di appartenenza (orientamento CFL 207);
- le progressioni tra le aree effettuate con la procedura transitoria (fino al 31/12/2025) sono finanziate dalle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612 della legge n. 234 del 30 dicembre 2021 (Legge di bilancio 2022) in misura non superiore allo 0,55% del monte salari dell'anno 2018, oltreché dalle facoltà assunzionali; quelle effettuate con la procedura a regime sono invece finanziate solo dalle facoltà assunzionali. Si ricorda che l'utilizzo delle facoltà assunzionali per le progressioni tra le aree, sia per le procedure a regime che per le procedure effettuate durante la fase transitoria, è possibile nella misura massima del 50% del fabbisogno. Le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono invece essere destinate integralmente alle progressioni tra le are (orientamento CFL 208);
- se le amministrazioni utilizzano esclusivamente le risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del presente CCNL", non devono preoccuparsi di riservare il 50% dei posti all'accesso dall'esterno (orientamento CFL 209);
- le 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%, ammontano ad € 4.421,34;

**PRESO ATTO CHE** la Corte dei conti, sez. di controllo per la Sicilia, con il recente parere 133/2023, pur ritenendo inammissibile oggettivamente la richiesta di parere che aveva ricevuto sull'applicazione delle disposizioni contrattuali sulle progressioni verticali in deroga, ha fornito un ulteriore aiuto. Si legge espressamente nel parere *"Il Collegio richiama sul punto la costante giurisprudenza della Corte (cfr. Deliberazione Sez. riunite n. 56 del 2 novembre 2011), in base alla quale <<in sede consultiva e di nomofilachia, le Sezioni della Corte dei conti non possono rendere parere sull'interpretazione e sul contenuto della norma del contratto collettivo nazionale di lavoro (...) poiché, come più volte specificato, l'interpretazione delle norme contrattuali rientra nelle funzioni che il legislatore ha attribuito all'ARAN>> (in senso adesivo cfr. anche, Corte conti, Sezione regionale controllo Piemonte n.158/2015/PAR, Sezione regionale controllo Lombardia n. 271/2015/PAR e n. 95/2020/PAR, Sezione di controllo per la Regione Siciliana, delibere nn. 121/2021/PAR, 184/2022/PAR e n. 3/2023/PAR). E per di più, nel caso in esame, laddove la richiesta di parere riguarda l'istituto delle "progressioni verticali" del personale, disciplinato dalle disposizioni contrattuali richiamate dall'Ente stesso*



*(art. 13 commi 6, 7 e 8 del CCNL – Comparto Funzioni Locali 2019-2021), si rimanderebbe a questa Sezione di pronunciarsi su una questione già oggetto di orientamenti interpretativi resi dall'ARAN, uno dei quali riportato espressamente nella stessa nota della Città metropolitana di Palermo. Il Collegio richiama quanto già espresso in recenti pronunce di questa stessa Sezione, laddove, nell'evidenziare 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), si è argomentato circa l'esistenza di competenze specifiche da parte di tale organo sulla materia in esame, affermando l'impossibilità di stimolare l'espressione di un parere sugli orientamenti espressi dall'A.R.A.N. (deliberazione n. 132/2020/PAR; deliberazione n. 38/2020/PAR)”;*

#### **EVIDENZIATO CHE:**

- eventuali progressioni tra le aree di cui al vigente art. 52, comma 1-bis del D.lgs. 165/2001 (riserva dei posti agli interni nel limite del 50% di quelli messi a concorso), devono essere considerate nei limiti delle disposizioni in materia di assunzioni in quanto realizzazione di una novazione del rapporto di un dipendente su un ampliamento della dotazione organica ovvero come indicato dalla Corte dei Conti Sezione Campania con deliberazione 182/2015 “ai fini del turn-over ai sensi dell'art. 3, comma 5, del D.L. n°90/2014, tali operazioni vanno considerate come "cessazioni" per quanto concerne il precedente rapporto contrattuale estinto, mentre l'assunzione con il nuovo contratto potrà essere effettuata solo se saranno presenti, in base alle percentuali di legge, sufficienti spazi finanziari nel budget di legge”;
- secondo l'orientamento unanime delle sezioni regionali della Corte dei Conti la trasformazione dei contratti di lavoro da tempo parziale a tempo pieno incide sulla capacità assunzionale dell'Ente per la parte differenziale tra il tempo pieno ed il part-time all'epoca della costituzione del rapporto;

**CONSIDERATO CHE** la L. n. 58/2019, di conversione del D.L. 30 aprile 2019, n. 34, in particolare all'art. 33, comma 2 ha introdotto una modifica significativa nel sistema di calcolo delle capacità assunzionali, prevedendo che: “2. 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**, delle entrate relative ai primi tre titoli delle entrate del rendiconto dell'anno precedente a quello in cui viene prevista l'assunzione, 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...”, rinviando però a successivi decreti attuativi l'entrata in vigore;

**RILEVATO CHE** il D.M. 17 marzo 2020 avente ad oggetto: “Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”, che ha dato attuazione alla L. 58/2019, con decorrenza 20 aprile 2020, permettendo di determinare una disciplina delle assunzioni del personale basata sulla “sostenibilità finanziaria” della spesa stessa, disciplina i seguenti ambiti:

- specificazione degli elementi che contribuiscono alla determinazione del rapporto spesa di personale/entrate correnti al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;
- individuazione delle fasce demografiche e dei relativi valori-soglia;
- determinazione delle percentuali massime di incremento annuale.

**CONSIDERATO CHE**, ai fini della determinazione della capacità assunzionale, occorre calcolare il rapporto tra la spesa di personale dell'ultimo rendiconto della gestione approvato e la media delle entrate correnti relative agli ultimi 3 rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione relativo all'ultima annualità considerata, e che in base al suddetto rapporto i Comuni vengono ricondotti ad una delle seguenti tre fattispecie:

**1. Comuni con bassa incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato (art. 4, c.2 del D.P.C.M.)**

I Comuni il cui rapporto tra la spesa di personale e le entrate correnti è al di sotto del rispettivo valore soglia della tabella 1 dell'art. 4, possono incrementare la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti non superiore a tale valore soglia **(TABELLA 1)**;

**2. Comuni con elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti, ai quali è richiesto di attuare una riduzione del rapporto spesa/entrate**

(I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulti superiore al valore soglia di cui alla tabella 3 dell'articolo 6, sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia. A tal fine possono operare sia sulla leva delle entrate che su quella della spesa di personale, eventualmente "anche" applicando un turnover inferiore al 100 per cento. Nell'eventualità che la soglia-obiettivo non sia raggiunta nel 2025, il Decreto prevede un turn-over ridotto al 30%, sino al raggiungimento della soglia, come già previsto dall'art. 33, co. 2, del dl 34/2019 **(TABELLA 2)**;

**3. Comuni con moderata incidenza della spesa di personale**

I Comuni in cui il rapporto fra la spesa di personale e le entrate correnti risulta compreso fra i valori soglia individuati dall'art. 4, comma 1 (tabella 1), e dall'art. 6, comma 1 del Decreto per ciascuna fascia demografica. I Comuni che si collocano in questa fascia intermedia possono incrementare la propria spesa di personale solo a fronte di un incremento delle entrate correnti tale da lasciare invariato il predetto rapporto. Questi comuni, in ciascun esercizio di riferimento, devono assicurare un rapporto fra spesa di personale ed entrate correnti non superiore a quello calcolato sulla base dell'ultimo rendiconto approvato **(TABELLA 3)**;

**RITENUTO** di considerare, alla data attuale, l'ultimo rendiconto approvato, e quindi quello dell'esercizio finanziario 2022, anche in virtù di quanto stabilito dalla deliberazione della Corte dei Conti Sezione Lombardia 74/2020, secondo cui il momento rilevante per l'applicazione della nuova normativa per il calcolo della capacità assunzionale è la necessità di assunzione, e che quindi l'ultimo rendiconto approvato sia quello presente al momento dell'assunzione;

**RILEVATO** che, nel caso specifico di questa Amministrazione, sulla base di quanto analiticamente riportato nei prospetti allegati, che formano parte integrante del presente dispositivo si fa presente che:

- il Comune di Bivona appartiene ai Comuni della fascia d), ovvero quelli tra 3.000 e 4.999 abitanti;
- il valore soglia cui occorre sottostare è pari al 27,20% **(TABELLA 1)**;

**VISTO** l'art. 6 del D.M. 17 Marzo 2020 che individua nella Tabella 3 i valori soglia diversificati in base alla fascia demografica del comune, che per il Comune di Bivona è fissata al 31,20%;

**DATO ATTO**, pertanto, che, sulla base dei dati relativi alle risultanze dell'ultimo rendiconto approvato (rendiconto 2022), il Comune di Bivona si colloca all'interno della classe di Comuni di cui al superiore punto 3, ovvero sia tra i Comuni con **elevata incidenza della spesa di personale sulle entrate correnti** i quali sono tenuti ad adottare un percorso di graduale riduzione annuale del predetto rapporto, fino al conseguimento del valore soglia;

**CONSIDERATO CHE** il comma 1 dell'art. 6 del Decreto prevede che "I comuni in cui il rapporto fra spesa del personale e le entrate correnti, secondo le definizioni dell'art. 2, risulta superiore al valore soglia per fascia demografica individuato dalla Tabella 3 del presente comma 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";

**PRESO ATTO** dell'orientamento espresso con Deliberazione n. 131/2020/PAR dalla Corte dei Conti sezione di controllo per la Regione siciliana, secondo cui: "la circostanza che il comune esibisca un rapporto fra spese di personale ed entrate correnti, secondo le definizioni recate dall'art. 2 del decreto attuativo, superiore a quello del valore-soglia di cui alla tabella 3 dell'art. 6 del medesimo decreto, **non preclude, di per sé, all'ente in questione, l'effettuazione di assunzioni di personale a tempo indeterminato (come sembra, invece, paventare il comune richiedente), ma gli impone di attuare un <<percorso di graduale riduzione annuale>>** in modo da riportare (entro il 2025) il parametro eccedente all'interno dei valori prescritti"; con la

conseguenza che nell'ipotesi in cui detto obiettivo non sia effettivamente conseguito nell'anno 2025, è individuato un limite quantitativo tale per cui le assunzioni di personale non potranno eccedere il 30 per cento di coloro che cessano dal servizio fino al raggiungimento del valore soglia (cfr. art. 6, comma 2, del decreto attuativo)";

**VISTA CHE:**

- la spesa del personale, al lordo degli oneri riflessi e al netto dell'IRAP, relativa all'anno 2022 è pari ad € 1.209.608,62 (**ALLEGATO A**);
- Il FCDE stanziato per l'anno 2022 è pari ad € 629.308,90 (**ALLEGATO B**),
- la media delle entrate correnti relativa al triennio 2020/2022 al netto del Fondo Crediti di Dubbia Esigibilità (FCDE) stanziato per l'Esercizio Finanziario 2023, è pari ad € 4.490.503,83;
- il rapporto tra "spesa del personale" ed "entrate correnti" è pari al 31,33%;

	ANNO		
<b>Calcolo del limite di spesa per assunzioni relativo all'anno</b>	<b>2023</b>		
	<b>ANNO</b>	<b>VALORE</b>	<b>FASCIA</b>
<b>Popolazione al 31 dicembre</b>	<b>2022</b>	<b>3257</b>	<b>e</b>
	<b>ANNI</b>	<b>VALORE</b>	
<b>Spesa di personale - ultimo rendiconto di gestione approvato (v. tabella di dettaglio)</b>	<b>2022</b>	<b>1.209.608,62€</b>	<b>(1)</b>
<b>Spesa di personale rendiconto di gestione 2022</b>		<b>1.209.608,62€</b>	
<b>Entrate correnti - rendiconti di gestione dell'ultimo triennio</b>	<b>2022</b>	4.623.506,65€	
	<b>2021</b>	4.545.627,60€	
	<b>2020</b>	4.302.377,25€	
<b>Media aritmetica degli accertamenti di competenza delle entrate correnti dell'ultimo triennio</b>		<b>4.490.503,83€</b>	
<b>Importo Fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione dell'esercizio</b>	<b>2023</b>	<b>629.308,9€</b>	
<b>Media aritmetica delle entrate correnti del triennio al netto del FCDE</b>		<b>3.861.194,93€</b>	
<b>Rapporto effettivo tra spesa di personale e entrate correnti nette</b>	<b>(a)</b>		<b>31,33%</b>
<b>Valore soglia del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 1 DM</b>	<b>(b1)</b>		<b>27,20%</b>
<b>Valore soglia massimo del rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti come da Tabella 3 DM</b>	<b>(b2)</b>		<b>31,20%</b>

**PRESO ATTO CHE** il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti è pari al 31,33% e secondo la evoluzione previsionale da cui si evince che, nell'anno 2023, il Comune conseguirà un valore (**21,60 %**) inferiore

al valore soglia (31,20%) previsto dall'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020 (Tabella 3) e che tale valore inferiore verrà conseguito anche negli anni 2024 (**21,01%**), e nell'anno 2025 (**19,38 %**) con un trend di costante diminuzione del rapporto, in perfetta linea con la normativa vigente (**ALLEGATO C**);

**RITENUTO** che, in relazione all'annualità 2025 (cfr. art. 6 comma 2 e 3 del Decreto), in mancanza di precise e specifiche indicazioni derivanti dal bilancio di previsione 2022/2024 e in assenza di dati provenienti dalla programmazione sovracomunale (in particolare, nazionale e regionale), è possibile sostenere, con un apprezzabile margine di ragionevolezza, che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti continuerà a mantenersi entro il valore soglia rispetto al corrispondente rapporto riferito all'ultima annualità 2024 **trattandosi in entrambi i casi (spesa di personale ed entrate correnti) di poste di bilancio tendenzialmente rigide e continuative;**

**PRECISATO CHE** le assunzioni a tempo determinato e indeterminato in questa sede programmate per gli anni 2023, 2024 e 2025 rispettano, pertanto, la condizione che venga adottato un <<percorso di graduale riduzione annuale>>, considerando anche che già dal 2023 viene conseguito il valore soglia previsto dal D.M. 17/3/2020 e che un valore inferiore al valore soglia viene mantenuto fino all'anno 2025;

**DATO ATTO CHE** **“non è stato ancora approvato né il bilancio di previsione 2022/2024 e 2023/2025 né il rendiconto 2022 in consiglio comunale e, pertanto i dati sono non definitivi.** Si evidenzia che la capacità assunzionale calcolata con riferimento alla spesa del personale e le entrate correnti (ex D.M. 17/3/2020) non è l'unica condizione che deve essere soddisfatta per legittimare le assunzioni di personale, **l'altra è il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed il reperimento delle risorse finanziarie sul bilancio di previsione 2023/2025.** Pertanto le assunzioni programmate ...omissis...sono subordinate a quanto sopra rappresentato”;

**VISTO** l'art. 3, c. 5, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"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 per cento di quella relativa al personale di ruolo cessato nell'anno precedente. Resta fermo quanto disposto dall'articolo 16, comma 9, del decreto legge 6 luglio 2012, n. 95, convertito, con modificazioni, dalla legge 7 agosto 2012, n. 135. La predetta facoltà ad assumere è fissata nella misura dell'80 per cento negli anni 2016 e 2017 e del 100 per cento a decorrere dall'anno 2018. Restano ferme le disposizioni previste dall'articolo 1, commi 557, 557-bis e 557-ter, della legge 27 dicembre 2006, n. 296. A decorrere dall'anno 2014 è consentito il cumulo delle risorse destinate alle assunzioni per un arco temporale non superiore a tre 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 triennio precedente. L'articolo 76, comma 7, del decreto-legge 25 giugno 2008, n. 112, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2008, n. 133 è abrogato. Le amministrazioni di cui al presente comma coordinano le politiche assunzionali dei soggetti di cui all'articolo 18, comma 2-bis, del citato decreto-legge n. 112 del 2008 al fine di garantire anche per i medesimi soggetti una graduale riduzione della percentuale tra spese di personale e spese correnti, fermo restando quanto previsto dal medesimo articolo 18, comma 2-bis, come da ultimo modificato dal comma 5-quinquies del presente articolo."*

**VISTO** l'art. 3, c. 5-sexies, D.L. 24 giugno 2014, n. 90: *“5-sexies. 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”;*

**VISTO** l'art. 3, c. 6, D.L. 24 giugno 2014, n. 90 che recita: *"I limiti di cui al presente articolo non si applicano alle assunzioni di personale appartenente alle categorie protette ai fini della copertura delle quote d'obbligo."*

#### **RILEVATO CHE:**

- l'art. 263 del Dlgs. n. 267/00 (Tuel) dispone che, ogni 3 anni, il Ministro dell'Interno individui con proprio Decreto la media nazionale per classe demografica della consistenza delle dotazioni organiche per gli Enti Locali ed i rapporti medi “dipendenti/popolazione” per classe demografica, validi per gli Enti in condizioni di dissesto finanziario, ai fini delle verifiche previste dall'art. 259, comma 6, del Tuel, per l'ipotesi di bilancio stabilmente riequilibrato.

- è stato pubblicato sul sito del Ministero dell'Interno il DM Interno 18 novembre 2020, recante "Individuazione dei rapporti medi 'dipendenti/popolazione' validi per gli Enti in condizioni di dissesto, per il triennio 2020-2022".
- l'art. 1 del Decreto in commento individua i rapporti medi per gli Enti che hanno dichiarato il dissesto finanziario, ai sensi degli artt. 244 e seguenti, del Tuel, e per quelli che hanno fatto ricorso alla "procedura di riequilibrio finanziario pluriennale" di cui all'art. 243-bis.
- il DM Interno 18 novembre 2020 individua i seguenti parametri per la fascia demografica dell'Ente: 1/159;
- il Comune di Bivona non versa in condizioni di dissesto, ha una popolazione al 31/12/2022 (data di riferimento dell'ultimo rendiconto approvato) di n. 3.257 abitanti e dovrebbe avere una dotazione di personale minima di 20 unità di ruolo ( $3.257/159 = 20,48$ ), a fronte delle 29 attualmente in servizio, di cui 19 con contratto a tempo indeterminato e parziale a 24h settimanali, per cui il numero equivalente di personale a tempo pieno è pari a 23 unità;
- sotto il profilo organizzativo e finanziario non sussistono eccedenze di personale;

**RILEVATO CHE** dalle tabelle allegate (**ALLEGATO D- ALLEGATO E- ALLEGATO F**) riferite al costo delle dotazioni organiche nel triennio 2023/2025 tenendo conto di assunzioni e cessazioni, si evidenzia che nel triennio la spesa della dotazione organica risulta, nonostante la programmazione delle assunzioni, già nel 2023 e nel 2025 decrescente in considerazione del fatto che le cessazioni previste negli anni 2023/2025 compensano le maggiori spese previste per le assunzioni programmate, evidenziando i seguenti importi relativi al costo della dotazione organica:

Anno	Dipendenti	Costo dotazione organica
2023	31	€ 586.401,97
2024	27	€ 642.233,18
2025	27	€ 642.233,18

**VISTO** l'art. 9, c. 28, D.L. 31 maggio 2010, n. 78, il quale testualmente recita: "28. *A decorrere dall'anno 2011, le amministrazioni dello Stato, anche ad ordinamento autonomo, le agenzie, incluse le Agenzie fiscali di cui agli articoli 62, 63 e 64 del decreto legislativo 30 luglio 1999, n. 300, e successive modificazioni, gli enti pubblici non economici, le università e gli enti pubblici di cui all'articolo 70, comma 4, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165 e successive modificazioni e integrazioni, le camere di commercio, industria, artigianato e agricoltura fermo quanto previsto dagli articoli 7, comma 6, e 36 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, possono avvalersi di personale a tempo determinato o con convenzioni ovvero con contratti di collaborazione coordinata e continuativa, nel limite del 50 per cento della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Per le medesime amministrazioni la spesa per personale relativa a contratti di formazione lavoro, ad altri rapporti formativi, alla somministrazione di lavoro, nonché al lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, lettera d) del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276, e successive modificazioni ed integrazioni, non può essere superiore al 50 per cento di quella sostenuta per le rispettive finalità nell'anno 2009. I limiti di cui al primo e al secondo periodo non si applicano, anche con riferimento ai lavori socialmente utili, ai lavori di pubblica utilità e ai cantieri di lavoro, nel caso in cui il costo del personale sia coperto da finanziamenti specifici aggiuntivi o da fondi dell'Unione europea; nell'ipotesi di cofinanziamento, i limiti medesimi non si applicano con riferimento alla sola quota finanziata da altri soggetti. Le disposizioni di cui al presente comma costituiscono principi generali ai fini del coordinamento della finanza pubblica ai quali si adeguano le regioni, le province autonome, gli enti locali e gli enti del Servizio sanitario nazionale. Per gli enti locali in sperimentazione di cui all'articolo 36 del decreto legislativo 23 giugno 2011, n. 118, per l'anno 2014, il limite di cui ai precedenti periodi è fissato al 60 per cento della spesa sostenuta nel 2009. A decorrere dal 2013 gli enti locali possono superare il predetto limite per le assunzioni strettamente necessarie a garantire l'esercizio delle funzioni di polizia locale, di istruzione pubblica e del settore sociale nonché per le spese sostenute per lo svolgimento di attività sociali mediante forme di lavoro accessorio di cui all'articolo 70, comma 1, del decreto legislativo 10 settembre 2003, n. 276. Le limitazioni previste dal presente comma non si applicano agli enti locali in regola con l'obbligo di riduzione delle spese di personale di cui ai commi 557 e 562 dell'articolo 1 della legge 27 dicembre 2006, n. 296, e successive modificazioni, nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Resta fermo che comunque la spesa complessiva non può essere superiore alla spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009. Sono in ogni caso escluse dalle limitazioni previste dal presente comma le spese sostenute per le assunzioni a tempo determinato ai sensi dell'articolo 110, comma 1, del testo unico di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267. (...). Il mancato rispetto dei limiti di cui al presente comma costituisce illecito disciplinare e determina responsabilità erariale. Per le amministrazioni che nell'anno 2009 non hanno sostenuto spese per le finalità previste ai sensi del presente comma, il limite di cui al primo periodo è computato con riferimento alla media sostenuta per le stesse finalità nel triennio 2007-2009.*"

**DATO ATTO CHE** l'Ente risulta avere già adempiuto a quasi tutti gli obblighi e prescrizioni previsti come condizioni necessarie per assumere. In particolare:

- con deliberazione n. 43 del 24.05.2023 la Giunta Comunale ha effettuato la ricognizione per l'anno 2023 delle eccedenze di personale, attestando l'assenza di esuberi;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 27.04.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2023/2025 ai sensi dell'art. 48 d.lgs. 198/2006;
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 17.04.2023 è stato approvato il Piano provvisorio della performance per il triennio 2023/2025 ai sensi dell'art. 10, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009;
- presso il MEF è attiva la Piattaforma Telematica per la certificazione dei crediti e che alla data odierna non vi sono richieste di certificazione dei crediti, di cui al decreto del Ministero dell'Economia e delle Finanze, di attuazione dell'art. 9, comma 3-bis, del decreto legge 29 novembre 2008, n. 185 e successive modificazioni, scadute oltre i termini previsti dalla normativa vigente”;
- in relazione alle quote d'obbligo previste dalle norme sul collocamento obbligatorio di cui alla L. 12/03/1999 n. 68, l'Ente è in posizione regolare per le categorie protette;
- l'Ente non ha esternalizzato servizi precedentemente gestiti all'interno dall'entrata in vigore dell'art. 6 bis del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 22 della L. n. 69/2009 e, comunque, negli ultimi dieci anni;
- per eventuali assunzioni a t.d., al netto di quelle in deroga, risulta rispettato il limite dell'art. 9 c. 28 DL 78/2010, ex art. 16 c. 1 quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, tenuto conto della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009;

#### **RILEVATO CHE**

- ai sensi dell'art. 3, comma 8 della Legge 19 giugno 2019 n. 56 e s.m.i., a decorrere dal 07.07.2019 data di entrata in vigore della legge, al fine di ridurre i tempi di accesso al pubblico impiego, **fino al 31.12.2024**, le procedure concorsuali bandite dalle pubbliche amministrazioni, compresi gli Enti Locali, e le conseguenti assunzioni possono essere effettuate **senza il previo svolgimento delle procedure previste dall'articolo 30 del medesimo decreto legislativo n. 165 del 2001 (mobilità volontaria esterna)**;
- invece, giusto art. 3, comma 9, della medesima Legge n. 56/2019, che modifica gli artt. 34 e 34-bis del D.lgs. 165/2001, **resta obbligatoria la comunicazione preventiva all'avvio delle procedure di assunzione prevista dall'art. 34 bis del D. Lgs. 165/2001**, ma sono ridotti i tempi di attesa del silenzio assenso da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica, che scendono da due mesi ai 45 giorni previsti dalla Legge 56/2019, trascorsi i quali, in mancanza di assegnazione del dipendente dalla comunicazione, l'ente è abilitato a procedere all'avvio della procedura concorsuale;

**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;

**DATO ATTO CHE** la materia di cui alla presente è soggetta all'obbligo di informazione preventiva alle OO.SS. di categoria ai sensi dell'art. 6, comma 4, del D.lgs. 165/2001;

**VISTO** il parere rilasciato dall'organo di revisione economico-finanziaria con cui ha accertato la coerenza del piano triennale dei fabbisogni di personale con le disposizioni del D.M. 17 marzo 2020, asseverando contestualmente il mantenimento degli equilibri di bilancio;

#### **ACCERTATO:**

- che in merito al presente atto non vi è conflitto di interessi ai sensi dell'art.6 bis L. n. 241/1990 s.m.i. e dell'art. 6 D.P.R. n.62/2013;
- non sono previste ulteriori misure in merito nel vigente P.T.P.C.;

#### **VISTI:**

- la L.R. n. 48/91;
- il D.lgs. n. 267/2000;
- la L.R. n. 30/2000;
- il vigente Statuto Comunale;

**PROPONE**

1. **DI APPROVARE**, ai sensi e per gli effetti dell'art.3 della L.R. 7/2019 e s.m.i., le motivazioni in fatto e in diritto, esplicitate in narrativa e costituenti parte integrante e sostanziale del dispositivo;
2. **DI DARE ATTO** che dalla ricognizione annuale effettuata ai sensi dell'art. 33 del D.lgs. 165/2001, come modificato dall'art.16 della Legge 183/2011, questo Ente non ha rilevato per l'anno 2023 personale in soprannumero, né in eccedenza rispetto alle esigenze funzionali o alla situazione finanziaria;
3. **DI APPROVARE**, la seguente programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 prevedendo per ciascuna annualità le seguenti assunzioni, incrementi orari e progressioni verticali, ed i relativi maggiori costi effettivi stimati, suddivisi per ciascun esercizio finanziario, precisando che le spese già considerate nel precedente piano e quelle nuove che si compensano con nuove contemporanee assunzioni non vengono considerate quali maggiori spese annue del personale.

ANNO 2023					
N° unità	Cat.	Area	Modalità contrattuali	Profilo professionale	Modalità copertura
1	D1	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo amm./contabile	Attingimento graduatorie concorsuali vigenti o incarico art. 110 Tuel
1	D1	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo amministrativo	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni (art. 52, c. 1 bis, del d.lgs. 165/2001)
1	D1	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo tecnico	Assunzioni tramite progressioni verticali riservate agli interni (art. 52, c. 1 bis, del d.lgs. 165/2001)
1	D1	Funzionari dell'elevata qualificazione	Tempo indeterminato full-time	Istruttore direttivo tecnico	Concorso pubblico con accesso dall'esterno o incarico art. 110 Tuel
1	B1	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Messo notificatore	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B1	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Esecutore Tecnico	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021
1	B1	Operatori esperti	Tempo indeterminato part-time (24 ore)	Esecutore Amministrativo	Assunzioni tramite progressione da effettuare secondo la procedura in deroga di cui all'art. 13 commi da 6 a 8 del CCNL 2019/2021

ANNO 2024					
//	//		//	////	/////
ANNO 2025					
//	//		//	////	/////
ASSUNZIONE ETERO FINANZIATE					
<p>Si precisa che le somme per assunzioni etero finanziate rivenienti da finanziamenti esterni al bilancio si pongono dal 2021 al di fuori ed in deroga alla vigente normativa assunzionale e non concorrono nella determinazione degli spazi assunzionali di cui all'artt. 33, comma 2, del D.L. 34/2019. Al riguardo la Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per la Lombardia nella Deliberazione 65/Par/2021 del 21 aprile 2021 , ha precisato che il comma 801 del citato art. 1 della L. n. 178/2020 dispone che “per le finalità di cui al comma 797, a valere sulle risorse di cui al comma 799 e nel limite delle stesse nonché dei vincoli assunzionali di cui all'articolo 33 del decreto legge 30 aprile 2019, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla legge 28 giugno 2019, n. 58, i comuni possono effettuare assunzioni di assistenti sociali, con rapporto di lavoro a tempo indeterminato, fermo restando il rispetto degli obiettivi del pareggio di bilancio, in deroga ai vincoli di contenimento della spesa di personale di cui all'articolo 9, comma 28, del decreto legge 31 maggio 2010, n. 78, convertito, 5 con modificazioni, dalla legge 30 luglio 2010, n. 122, e all'articolo 1, commi 557 e 562, della legge 27 dicembre 2006, n. 296, anche ai sensi dell'articolo 57, comma 3-septies, del decreto legge 14 agosto 2020, n. 104, convertito, con modificazioni, dalla legge 13 ottobre 2020, n. 126” Per quanto sopra la Corte ha concluso che “per espressa previsione legislativa, dunque, a decorrere dal 2021, le assunzioni di personale etero-finanziate, ivi incluse quelle di assistenti sociali effettuate con i contributi di cui all'art. 1, comma 797 e ss. della L. 178/2020, non rilevano ai fini della determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33 del d.l. n. 34/2019”.</p> <p>L'art. 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016</p>					

4. **DI DARE ATTO CHE** le assunzioni programmate nel triennio determineranno, secondo la data presunta di decorrenza dell'assunzione, i seguenti relativi costi effettivi stimati

	Profili professionali - n. unità da assumere triennio 2023/2025 - decorrenza assunzione	Spese annue (suddivise sulle varie annualità in ragione della data di assunzione)		
		2023	2024	2025
<b>Assunzioni programmate mediante attingimento graduatorie concorsuali o incarico art. 110 Tuel</b>	N.1 Istruttore direttivo Amministrativo/contabile (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>Progressioni verticali C/D</b>	N. 1 Istruttore direttivo amministrativo (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>Progressioni verticali C/D</b>	n. 1 Istruttore direttivo tecnico (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>Progressioni verticali in deroga A/B</b>	n. 1 Messo notificatore n. 1 Esecutore tecnico n. 1 Esecutore amministrativo (Cat. B) 01.12.2023	2.464,47		



<b>Concorso pubblico con accesso dall'esterno o incarico art. 110 Tuel</b>	n. 1 Istruttore direttivo tecnico (Cat. D) 01.12.2023	2.832,78		
<b>TOTALE MAGGIORI SPESE</b>		<b>13.795,59</b>	<b>00,00</b>	<b>00,00</b>

5. **DI PRECISARE CHE** le risorse di cui all'art. 1, comma 612, della legge n. 234 del 30 dicembre 2021, in quanto risorse attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, sono destinate alle progressioni tra le aree (orientamento Aran CFL 208) e che l' utilizzo delle risorse previste dall'art. 13, comma 8, del CCNL "in misura non superiore allo 0.55% del m.s. dell'anno 2018, relativo al personale destinatario del CCNL 16.11.2022, deroga alla riserva del 50% dei posti all'accesso dall'esterno ( orientamento Aran CFL 209);
6. **DI PRECISARE CHE** le somme per assunzioni etero finanziate rivenienti da finanziamenti esterni al bilancio si pongono, per espressa previsione legislativa, al di fuori ed in deroga alla vigente normativa assunzionale e non concorrono nella determinazione degli spazi assunzionali di cui all'art. 33, comma 2, del D.L. 34/2019 (Corte dei Conti Sezione Regionale di controllo per la Lombardia nella Deliberazione 65/Par/2021 del 21 aprile 2021);
7. **DI DARE ATTO CHE** l'Amministrazione Comunale si riserva di integrare il presente piano con ulteriori assunzioni a tempo determinato di personale tecnico, ai sensi dell'art. 31 bis, comma 1, del Decreto legge 6 novembre 2021, n. 152, per l'attuazione del P.N.R.R., nel rispetto delle condizioni richieste per assumere, nonché con tutte le eventuali assunzioni eterofinanziate che dovessero rendersi possibili in relazione a finanziamenti destinati al Comune di Bivona;
8. **DI PRENDERE ATTO CHE** l'art. 1-quinquies del decreto legge 24 giugno 2016, n. 113, convertito con modificazioni dalla L. 7 agosto 2016, n. 160, stabilisce che gli enti possono comunque procedere alle assunzioni di personale a tempo determinato necessarie a garantire l'attuazione del Piano nazionale di ripresa e resilienza, nonché l'esercizio delle funzioni di protezione civile, di polizia locale, di istruzione pubblica, inclusi i servizi, e del settore sociale, nel rispetto dei limiti di spesa previsti dalla normativa vigente in materia in deroga al divieto di assumere personale a qualsiasi titolo in caso di mancato rispetto del termine per l'approvazione del bilancio di previsione, del rendiconto e del bilancio consolidato, disposto dall'art. 9, comma 1-quinquies, del D.L. n. 113/2016;
9. **DI PRECISARE** che l'ente risulta essere in condizioni strutturalmente deficitarie e, pertanto, le assunzioni e/o le modifiche/approvazioni della dotazione organica risultano condizionate alla previa autorizzazione competente Commissione per la stabilità finanziaria degli enti locali (COSFEL);
10. **DI DARE ATTO CHE** il Comune di Bivona ha posto in essere quasi tutti gli ulteriori adempimenti propedeutici alla definizione del programma triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, ed, in particolare:
- con deliberazione della Giunta Comunale n. 29 del 27.04.2023 è stato approvato il Piano triennale delle azioni positive 2023.2025 ai sensi dell'art. 48 d.lgs. 198/2006 (**ALLEGATO 1**);
  - con deliberazione n. 43 del 24.05.2023 la Giunta Comunale ha effettuato la ricognizione per l'anno 2023 delle eccedenze di personale, attestando l'assenza di esuberanti (**ALLEGATO 2**);
  - con deliberazione della Giunta Comunale n. 26 del 17.04.2023 è stato approvato il Piano provvisorio della performance per il triennio 2023/2025 ai sensi dell'art. 10, comma 5 del D.lgs. n. 150/2009 (**ALLEGATO 3**);
  - in relazione alla tabella di deficitarietà strutturale, allegata al rendiconto della gestione 2022 (**ALLEGATO 4**), l'ente non risulta essere in condizioni strutturalmente deficitarie;
  - in relazione alle quote d'obbligo previste dalle norme sul collocamento obbligatorio di cui alla L. 12/03/1999 n. 68, l'Ente è in posizione regolare per le categorie protette;

- l'Ente non ha esternalizzato servizi precedentemente gestiti all'interno dall'entrata in vigore dell'art. 6 bis del D.lgs. n. 165/2001, introdotto dall'art. 22 della L. n. 69/2009 e, comunque, negli ultimi dieci anni;
- per eventuali assunzioni a tempo determinato, al netto di quelle in deroga, risulta rispettato il limite dell'art. 9 c. 28 DL 78/2010, ex art. 16 c. 1 quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, tenuto conto della spesa sostenuta per le stesse finalità nel 2009;

11. **DI PRECISARE CHE** dalle tabelle che seguono, riferite al costo delle dotazioni organiche nel triennio 2023/2025 tenendo conto di assunzioni e cessazioni:

Anno	Dipendenti	Costo dotazione organica
2023	31	€ 586.401,97
2024	27	€ 642.233,18
2025	27	€ 642.233,18

12. **DI DARE ATTO** che il Comune di Bivona, in relazione alle previsioni del Decreto 17 marzo 2020 di attuazione dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34, si colloca, sulla base dei dati desunti dall'ultimo rendiconto di gestione approvato (rendiconto 2022), tra i Comuni con una elevata incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti, **registrando un rapporto percentuale superiore alla soglia limite del 27,20% fissata dalla Tabella 1 del predetto D.M.;**

13. **DI DARE ATTO CHE** il piano triennale dei fabbisogni di personale ed il relativo piano occupazionale sono coerenti con le vigenti disposizioni inerenti il contenimento delle spese di personale da cui si evince che l'Ente rispetta l'obbligo sancito dall'art.1, comma 557 quater della Legge 27 dicembre 2006, n. 296, in quanto la spesa complessiva di personale prevista per l'anno 2023 incluse le previsioni di assunzioni risulta essere inferiore alla media aritmetica della spesa di personale allocata nei bilanci consuntivi degli anni 2011, 2012 e 2013,;

14. **DI PRENDERE ATTO CHE** nel periodo di riferimento, il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti, tenendo conto delle assunzioni e cessazioni programmate nel triennio 2023/2025, **diminuirà notevolmente nei prossimi anni, rispetto al corrispondente rapporto registrato nell'anno 2022, al 21,60 % nel 2023,** secondo la evoluzione previsionale annua di cui alla successiva TAB. 1, **da cui si evince che il Comune consegnerà un valore inferiore al valore soglia (31,20%) previsto dall'art. 6 del D.M. 17 marzo 2020 (Tabella 3) e che tale valore inferiore verrà conseguito negli anni 2024 (21,01%) e 2025 (19,38 %) , con un trend di costante diminuzione del rapporto, in perfetta linea con la normativa vigente;**

15. **DI RITENERE** che, in relazione all'annualità 2025 (cfr. art. 6 comma 2 e 3 del Decreto), in mancanza di precise e specifiche indicazioni derivanti dal bilancio di previsione 2023/2025 e in assenza di dati provenienti dalla programmazione sovracomunale (in particolare, nazionale e regionale), **è possibile sostenere, con un apprezzabile margine di ragionevolezza, che il rapporto tra spesa di personale ed entrate correnti continuerà a mantenersi entro il valore soglia rispetto al corrispondente rapporto riferito all'ultima annualità (annualità 2024) che oggi è possibile prendere in considerazione, trattandosi in entrambi i casi (spesa di personale ed entrate correnti) di poste di bilancio tendenzialmente rigide e continuative;**

16. **DI DARE ATTO CHE** “non è stato ancora approvato né il bilancio di previsione 2022/2024 e 2023/2005 i cui termini sono scaduti, pertanto i dati sono non definitivi. Si evidenzia che la capacità assunzionale calcolata con riferimento alla spesa del personale e le entrate correnti (ex D.M. 17/3/2020) non è l'unica condizione che deve essere soddisfatta per legittimare le assunzioni di personale a tempo indeterminato, l'altra è il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio ed il reperimento delle risorse finanziarie sul bilancio di previsione 2023/2025. Pertanto le assunzioni programmate ....omissis....sono subordinate a quanto sopra rappresentato”;

- 17.**DI DARE ATTO** della possibilità di modificare in qualsiasi momento il Piano triennale dei fabbisogni approvata con il presente atto, qualora si verificassero mutamenti del quadro normativo nazionale o regionale o comunque secondo le necessità di quest'Ente, e che tali modifiche comporterebbero un consequenziale adeguamento del DUP 2023/2025;
- 18.**DI DARE ATTO** che le assunzioni sono subordinate:
- all'approvazione degli strumenti finanziari necessari secondo la normativa vigente;
  - all'approvazione del Piano definitivo della Performance 2023/2025 e del PIAO 2023;
  - al rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, asseverato dal Collegio dei Revisori;
  - al pieno rispetto della normativa nazionale vigente in materia di spesa di personale e di assunzione del personale a tempo determinato ed indeterminato;
- 19.**DI RILEVARE** che le assunzioni a tempo determinato sono subordinate al rispetto del limite previsto dall'art. 9 c. 28 DL 78/2010, ex art. 16 c. 1 quater del DL 113/2016, convertito in legge 160/2016, tenendo conto della spesa sostenuta per le stesse finalità nell'anno 2009;
- 20.**DI DARE ATTO** che il presente piano è stato predisposto nel pieno rispetto del Decreto del 8/5/2018 del Ministro per la semplificazione e la pubblica amministrazione, pubblicato nella GURI Serie Generale n. 173 del 27/7/2018, in cui state dettate le Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani di fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche, nonché in relazione alle previsioni del Decreto 17 marzo 2020 di attuazione dell'art. 33 del decreto-legge 30 aprile 2019, n. 34;
- 21.**DI TRASMETTERE** la deliberazione, entro 30 giorni dall'avvenuta approvazione, alla Ragioneria Generale dello Stato tramite l'applicativo "PIANO DEI FABBISOGNI" presente in SICO, ai sensi dell'art. 6-ter del d.lgs. n. 165/2001, come introdotto dal d.lgs. n. 75/2017, secondo le istruzioni previste nella circolare RGS n. 18/2018;
- 22.**DI DARE ATTO CHE**
- con nota prot. n. 5467 del 24.07.2023 è stata data l'informazione preventiva alle OO.SS. e alla RSU ai sensi dell'art. 6, comma 1 del D.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;
  - che le OO.SS. e la RSU hanno espresso parere favorevole sulla programmazione del fabbisogno del personale 2023/2025 in occasione dell'incontro del 27/07/2023;
- 23.**DI DARE ATTO CHE** la presente programmazione confluirà nella sotto-sezione "Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale" del redigendo Piano Integrato di Organizzazione e Attività (PIAO);
- 24.**DI PUBBLICARE** la presente deliberazione all'Albo Pretorio on-line e sul sito istituzionale del Comune alla voce "Amministrazione trasparente" - sezione "provvedimenti" - sottosezione "provvedimenti organi d'indirizzo politico" voce "deliberazioni di Giunta Comunale", ai sensi di quanto disposto dagli artt. 23, 26 e 27 del D.lgs. n. 33 del 14/3/2013 s.m.i.;
- 25.**DI DICHIARARE** con separata votazione l'atto immediatamente esecutivo ai sensi dell'art.12, comma 2, L.R. 44/91 s.m.i.

Il Responsabile del Dipartimento 3  
F.to dott.ssa Carmela La Mela Veca

Il Sindaco  
F.to Dr.Milko Cinà

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SETTORE IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ TECNICA  
(Art. 53, Legge n° 142/90, recepita dalla L.R. n° 48/91 ss.mm.ii.)

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, 24/07/2023

Il Dirigente del Dipartimento 3 Servizi Finanziari  
F.to Dott.ssa Carmela La Mela Veca

PARERE DEL RESPONSABILE DEL SERVIZIO FINANZIARIO IN ORDINE ALLA REGOLARITÀ CONTABILE

(Art. 53, Legge n° 142/90, recepita dalla L.R. n° 48/91 ss.mm.ii.)

VISTO: si esprime parere favorevole prenotazione impegno n.

VISTO: si esprime parere contrario per le motivazioni allegate

Parere non dovuto poiché l'atto non comporta oneri riflessi diretti o indiretti sulla situazione economico-finanziaria o sul patrimonio dell'ente

Data, 24/07/2023

Il Dirigente del Dipartimento 3 Servizi Finanziari  
F.to Dott.ssa Carmela La Mela Veca

LA GIUNTA COMUNALE

Vista la superiore proposta di deliberazione;

Visto il parere di regolarità tecnica espresso nei termini di Legge;

Visto l'O.R.EE.LL. ed il Regolamento di esecuzione.

Ritenuta la competenza della Giunta Comunale ai sensi dell'art. 15 L.R. n. 44/1991 e ss.mm.ii.;

Ad unanimità di voti espressi in forma di legge;

DELIBERA

Di approvare la proposta di deliberazione su estesa e, in conseguenza, di adottare il presente provvedimento con la narrativa, la motivazione ed il dispositivo di cui alla proposta medesima che qui di seguito di intende trascritta.

Di dare atto che la deliberazione conseguente all'adozione della presente proposta è soggetta a pubblicazione all'albo on line per gg. 15 consecutivi e sul sito web ufficiale del Comune in Sezione "Amministrazione Trasparente" sottosezione di primo livello "Provvedimenti – sottosezione di secondo livello "Provvedimenti Organi di indirizzo politico" tramite inserimento nell'elenco semestrale di cui all'art. 23, comma 1, del d.lgs. 33/2013 e ss.mm.ii.;

Con votazione separata ed unanime, dichiarare la presente immediatamente esecutiva, ai sensi dell'art. 12, comma 2, della L.R. 44/91, stante la necessità e l'urgenza di provvedere all'espletamento delle procedure finalizzate all'assegnazione delle risorse per la spesa relativa al ricovero dei n. 2 soggetti durante il I semestre 2023.

Il Presidente alle ore 12,30 dichiara chiusa la seduta.

La presente deliberazione viene letta approvata e sottoscritta.

**IL PRESIDENTE**

F.to Milko Cinà

**L'ASSESSORE ANZIANO**

F.to Salvatore Cutrò

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

---

Il presente atto è stato pubblicato all'Albo comunale dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_  
col n° \_\_\_\_\_ del Reg. di pubblicazione

**IL MESSO**

---

**CERTIFICATO DI PUBBLICAZIONE**

Il sottoscritto Segretario certifica, su conforme attestazione del messo, che la presente deliberazione è stata affissa in copia integrale Albo Pretorio di questo Comune per quindici giorni consecutivi dal \_\_\_\_\_ al \_\_\_\_\_ ai sensi dell'art. 11 della L.R. 3/12/1991, n. 44.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

\_\_\_\_\_

---

DIVENUTA ESECUTIVA IL \_\_\_\_\_

- a)  Divenuta esecutiva per decorrenza termini ai sensi dell'art. 12, comma 1 della L.R. 03/12/1991 n. 44.
- ~~b)~~  Dichiarata immediatamente esecutiva ai sensi dell'art. 12 comma 2° della L.R. 3/12/1991, n. 44.

**IL SEGRETARIO COMUNALE**

F.to Dr.ssa Maria Cristina Pecoraro

\_\_\_\_\_