



**COMUNE DI SANTA FLAVIA**  
CITTA' METROPOLITANA DI PALERMO

**COPIA DI DELIBERAZIONE DELLA GIUNTA COMUNALE**

CLAUSOLA ESECUZIONE IMMEDIATA

N. 116 del 03.12.2021

OGGETTO	<b>Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021/2023 e programma annuale 2021.</b>
---------	---

L'anno **duemilaventuno** il giorno **tre** del mese di **Dicembre** alle ore **12:35** e seguenti, nella Casa Comunale e nella consueta sala delle adunanze, si è riunita la Giunta Municipale, convocata nelle forme di legge.

Presiede l'adunanza il **Sig. Salvatore Sanfilippo** nella sua qualità di Sindaco e sono rispettivamente presenti ed assenti i Sigg.:

Nome e Cognome	Funzione	Pres.	Ass.
SANFILIPPO SALVATORE	Sindaco	X	
D'AGOSTINO GIUSEPPE	Vice Sindaco	X	
PAGANO FEDELE	Assessore	X	
VENTURI MADDALENA	Assessore	X	
CAVEZZANO ANTONIA	Assessore		X
VELLA FRANCESCO	Assessore	X	

Partecipa il Segretario Generale del Comune **Dott. Alessandro Gugliotta**.

Il Presidente, constatato che il numero dei presenti è legale, dichiara aperta la seduta e invita i convenuti a deliberare sull'argomento in oggetto specificato.

**LA GIUNTA MUNICIPALE**

Visto che sulla superiore proposta di deliberazione sono stati acquisiti, ai sensi dell'art. 1, lett. i, della L.R. 48/91 e dell'art. 12 della L.R. n. 30/2000, i seguenti pareri:

X	Del Responsabile del settore interessato, per quanto concerne la regolarità tecnica;
X	Del Responsabile del Servizio Finanziario, per quanto concerne la regolarità contabile;

- **Esaminata** l'allegata proposta di deliberazione avente ad oggetto "**Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021/2023 e programma annuale 2021**", viene ritenuta meritevole di accoglimento;
- **Visto** che la stessa è dotata di parere di regolarità tecnica e contabile favorevole;
- Con votazione unanime favorevole, palesemente espressa per alzata di mano;

## **D E L I B E R A**

- 1) **Di accogliere ed approvare** la proposta di deliberazione "**Piano triennale del fabbisogno di personale – Triennio 2021/2023 e programma annuale 2021**", dando atto che le premesse fanno parte integrante e sostanziale della deliberazione;
- 2) **DI DARE ATTO** che nella attuale dotazione organica del personale in servizio non risultano esuberi di personale né di tipo finanziario né di tipo organizzativo;
- 3) **DI APPROVARE** per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono riportate e trascritte, il Piano triennale di fabbisogno del personale 2021/2023, di cui in narrativa;
- 4) **DI PROCEDERE ALLA RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE, AGGIORNATA, PER IL TRIENNIO 2021/2023**, a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017, come da allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
- 5) **DI DARE ATTO** che:
  - la spesa derivante dalla programmazione 2021-2023 rientra nei limiti dettati dalle nuove disposizioni in materia di assunzioni di cui all'art. 33 del DL 34 del 20/04/2019 e del decreto attuativo DPCM 17/03/2020;
  - la spesa derivante dalla programmazione *de quo* rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art.1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006 e smi, in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 – 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006;
- 6) **di precisare** che la presente programmazione del fabbisogno, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
- 7) **DI DARE ATTO** che la spesa relativa a tutte le assunzioni programmate sarà prevista negli stanziamenti del bilancio pluriennale 2021/2023;
- 8) **DI DARE ATTO** che l'Ente, per l'anno 2021, è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'articolo 242, c. 1, TUEL e che le assunzioni restano subordinate alla preventiva autorizzazione ministeriale;

- 9) **DARE MANDATO** all'Ufficio Risorse Umane di trasmettere la presente alle OO.SS. e alle RSU nonché al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione del parere inerente l'accertamento di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, il quale dispone che *“a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267, accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate”* ai fini dell'allegazione del Piano al DUP 2021-2023 da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale;
- 10) **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione e all'Assessorato Regionale Autonomie Locali, a cura dell'ufficio personale;
- 11) **TRASMETTERE** ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
- 12) **PUBBLICARE** la presente all'Albo pretorio on –line entro il termine di giorni tre dall'adozione della stessa ai sensi e per gli effetti di cui alla l.r. 11/2015, nonché per estratto in modo permanente nella apposita sezione del sito.
- Successivamente la G.M., con separata votazione e con voti unanimi favorevoli palesemente espressi per alzata di mano delibera di dichiarare il presente atto **IMMEDIATAMENTE ESECUTIVO**.

**COMUNE DI SANTA FLAVIA**  
Città Metropolitana di Palermo

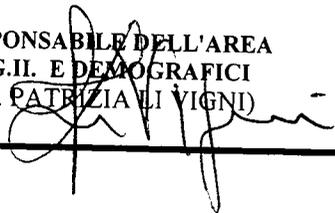
PROPOSTA DI DELIBERAZIONE G. M. n. 21 del 02.12.2021

OGGETTO:	PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE triennio 2021/2023 e PROGRAMMA ANNUALE 2021.
----------	--

**REGOLARITA' TECNICA**

Per quanto concerne la regolarità tecnica si esprime parere: FAVOREVOLE

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
AA.GG.II. E DEMOGRAFICI  
(AVV. PATRIZIA LI VIGNI)



**REGOLARITA' CONTABILE**

Per quanto concerne la regolarità contabile si esprime parere:  
VEDI PARERE ALLEGATO.

IL RESPONSABILE DELL'AREA  
ECONOMICO FINANZIARIA E INFORMATICA  
(DOTT. ANGELO BENFANTE)

VEDI PARERE ALLEGATO

# COMUNE DI SANTA FLAVIA

Città Metropolitana di Palermo

Via Consolare, 126 - c.a.p. 90017  
Tel.: 091/906927 – Fax: 091/906901  
C.F. 00121130827

**Oggetto: Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2021/2023 e programma annuale 2021.  
Parere.**

In merito alla proposta di cui in oggetto;

Visto l'art. 3 comma 1 lettera b), decreto legge n. 174/2012;

Visto l'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 che impone quale limite di spesa massima la media della spesa sostenuta nel triennio 2011/2013;

Che sono stati verificati i limiti posti dalla normativa vigente in tema di non superamento della spesa assentibile corrispondente ad un valore non superiore rispetto al dato medio del triennio 2011-2013, secondo le tabelle e i dati riportati in proposta;

Che sono stati altresì richiamati e dimostrati in proposta gli ulteriori limiti della spesa del personale, nonché gli atti propedeutici all'eventuale assunzione del personale;

Tenuto conto che deve ancora approvarsi il bilancio di previsione 2021/2023 ed il bilancio consolidato 2020;

Che ad avvenuta approvazione dovrà provvedersi nel termine di trenta giorni all'invio dei relativi dati alla Banca Dati delle Amministrazioni Pubbliche (art. 13, legge n. 196/2009), al fine di evitare le sanzioni di cui all'art. 9, c. 1- quinquies, D.L. n. 113/2016;

Tenuto conto che dal conto consuntivo 2019, approvato con deliberazione di Consiglio Comunale n. 83 del 27 novembre 2020, risulta che l'Ente è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'articolo 242, c. 1, TUEL e che le assunzioni restano, altresì, subordinate alla preventiva autorizzazione ministeriale;

Visto l'art. 2 comma 1 e l'art. 6 comma 1 del d. lgs 165/2001;

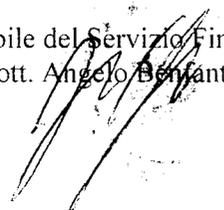
Visto l'art. 91 comma 1 e 2 del D. lgs. 267/2000;

Alla luce di quanto sopra riportato si esprime parere di regolarità contabile favorevole nei limiti di cui all'art. 1, comma 557 e 558 della legge 296/2006 e successive modifiche e integrazioni, fermo restando il rispetto della normativa richiamata e che nel corso dell'attuazione del piano occupazionale, dovranno effettuarsi monitoraggi al fine di verificare anche il rispetto dei vincoli e limiti assunzionali prescritti dalla normativa vigente.

**Tanto si doveva per dovere d'Ufficio.**

Santa Flavia, 03 dicembre 2021

Il Responsabile del Servizio Finanziario  
F.to Dott. Angelo Benfante



## IL RESPONSABILE del PROCEDIMENTO

**Nominata** con determinazione dirigenziale n. 03 del 14.01.2021 n. reg. gen. 11 del 14.01.2021; del 14/01/2021;

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;

VISTI, in particolare:

- l'art. 91 del D. Lgs. n. 267/2000, a mente del quale 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 dispone che 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 della spesa di personale;
- gli artt. 88 e 89 del d. lgs. 267/2000 rimettono all'autonomia e alla discrezionalità degli enti locali la determinazione e la consistenza dei propri organici, la programmazione delle assunzioni e degli effettivi fabbisogni di personale, compatibilmente con i vincoli di bilancio ed in coerenza con le leggi finanziarie;
- gli artt. 2 e 5 del D. Lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii. stabiliscono che le amministrazioni pubbliche definiscono, secondo principi generali fissati da disposizioni di legge e, sulla base dei medesimi, mediante atti organizzativi secondo i rispettivi ordinamenti, le linee fondamentali di organizzazione degli uffici; individuano gli uffici di maggiore rilevanza e i modi di conferimento della titolarità dei medesimi; determinano le dotazioni organiche complessive. Le amministrazioni pubbliche assumono ogni determinazione organizzativa al fine di assicurare l'attuazione dei principi dettati dalla legge, e la rispondenza al pubblico interesse dell'azione amministrativa;
- l'art. 4 del sopra citato d. lgs. 165/2001 stabilisce che gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo attraverso la definizione di obiettivi, programmi e direttive generali;
- l'art. 33 del D. Lgs n. 165/2001, come sostituito dall'art. 16 della legge n. 183/2011, prevede, quale passaggio preliminare ed inderogabile per effettuare nuove assunzioni a qualsiasi titolo, una verifica annuale che attesti l'inesistenza di situazioni di soprannumero o eccedenza di personale;
- l'art. 6 del D. Lgs. n. 165/2001, come da ultimo modificato dall'art. 4 del D. Lgs. n. 75/2017, che sancisce l'obbligo di programmazione in materia di assunzione del personale ponendo in posizione fondamentale lo strumento del Piano triennale del fabbisogno, il quale sostituisce il tradizionale assetto organizzativo della dotazione organica, in coerenza con la pianificazione pluriennale di personale e della performance, sulla base delle linee di indirizzo, emanate dal Ministero per la semplificazione e la pubblica amministrazione, di concerto con il Ministero dell'Economia e delle Finanze, nonché d'intesa con la Conferenza unificata per quanto riguarda le amministrazioni regionali e gli enti locali;

VISTI, altresì:

- l'art. 6-ter del d lgs, 165/2001 introdotto dal D. Lgs. 75/2017, al comma 5, che introduce l'obbligo di comunicazione dei contenuti del Piano, entro trenta giorni dalla loro adozione, al sistema informativo di cui all'art. 60 del D. Lgs. 165/2001 ovvero il SICO, pena la sanzione del divieto di procedere alle assunzioni;
- l'art. 19, comma 8, della legge n. 448/2001 che attribuisce agli organi di revisione contabile degli enti locali l'incarico di accertare che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del predetto principio di riduzione della spesa;
- l'art. 3, comma 10 bis del D.L. n. 90/2014, convertito dalla legge 114/2014, il quale prevede che il rispetto degli adempimenti e delle prescrizioni in materia di assunzione e di spesa di personale, da parte dell'ente locale, nonché delle prescrizioni di cui al comma 4 dell'art.11 del medesimo decreto, venga certificato dai revisori dei conti nella relazione di accompagnamento alla delibera di approvazione del bilancio annuale dell'ente;

- il principio contabile applicato n. 4/1 di cui all'art. 2 del D.lgs. 126/2014 e ss.mm.ii. Il quale sancisce che la sezione operativa (SeO) del DUP contiene anche la programmazione del fabbisogno del personale a livello triennale e annuale, la quale deve assicurare le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e i vincoli di finanza pubblica;
- l'art. 35 del D.lgs. 165/2001 in tema di procedure di reclutamento del personale;

VISTI, sotto il profilo della specifica normativa relativa alle capacità assunzionali dell'Ente:

- il combinato disposto dell'art. 3, c. 5, del D.L. 24/06/2014 n. 90, convertito con modificazioni dalla L. 11/08/2014 n. 114, per come modificato dall'art. 14Bis, c. 3, del D.L. 28.01.2019 n. 4;
- l'art. 1 della Legge 28.03.2019 n. 26;
- l'art. 1, c. 228 della legge n. 208/2015, modificato dall'art. 22 del D.L. n.50/2017, come convertito con legge 21.06.2017, n. 96

che dispongono in merito alla disciplina del turn-over;

VISTI, sotto il profilo della specifica normativa relativa ai limiti spesa:

- l'art. 1, comma 557-quater della legge 296/2006 e smi;
- l'art. 1, comma 557 e 562 della suddetta legge in merito all'individuazione dei componenti della spesa di personale;
- la deliberazione della Corte dei Conti sezione Autonomie n. 13/2015;
- la Legge n.145/2018 (c.d. legge bilancio 2019) in materia di limiti e facoltà assunzionali degli enti locali;
- la legge di bilancio n. 160 del 27/12/2019; ➤

DATO ATTO 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;
- le suddette 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;

CONSIDERATO che, in precedenza, l'ordinamento affidava un ruolo centrale alla dotazione organica, quale base e al contempo limite invalicabile, per la programmazione degli interventi e che ora tale strumento scompare dal panorama normativo venendo totalmente soppiantato dal Piano del fabbisogno.

Nello specifico, infatti, questo diviene l'atto programmatico che deve:

1. coordinarsi ed essere coerente rispetto la pianificazione pluriennale delle attività e della performance;
1. ispirarsi ai principi di ottimizzazione di impiego delle risorse pubbliche disponibili;
2. perseguire obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e qualità dei servizi ai cittadini;

ACCERTATO che le facoltà assunzionali sono definite dal D.L. 30/04/2019 n. 34 c.d. DECRETO CRESCITA, convertito con modificazioni, dalla legge n. 58/2019, che all'art. 33, detta disposizioni in materia di assunzione di personale nelle regioni a statuto ordinario e nei Comuni in base alla sostenibilità finanziaria ed, in particolare, il comma 2 del predetto art. 33, come modificato dal c.853 dell'art. 1 della legge 27/12/2019, n.160 (ulteriormente modificato dall'art. 17 de D.L. 30.12.2019 n.162 convertito dalla legge 28.02.2020 n. 8) ha previsto che, a decorrere dalla data che verrà individuata con apposito decreto attuativo, i Comuni potranno effettuare assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i PTFP e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, entro il limite di una spesa complessiva per il personale dipendente (al lordo degli oneri riflessi) non superiore al valore soglia, definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato in bilancio di previsione;

ATTESO CHE il conseguente Decreto attuativo 17/03/2020 della Presidenza del Consiglio dei Ministri – dipartimento funzione pubblica, dispone:

- all'art. 2 lett. a) specifica la quantificazione della spesa di personale;
- all'art. 2 lett. b) specifica la quantificazione delle entrate correnti;
- all'art. 3 individua le fasce demografiche di allocazione dei Comuni;
- all'art. 4, comma 1, individua i valori soglia, distinti a seconda della fascia demografica di appartenenza dei Comuni in funzione del rapporto spesa del personale rispetto alle entrate correnti;

ATTESO, altresì, che a sensi del suindicato art. 4, si possono individuare tre grandi fasce ove i comuni vengono a posizionarsi in funzione della virtuosità finanziaria, ovvero:

- enti virtuosi: enti il cui rapporto fra spesa del personale e entrate correnti, secondo le definizioni riportate nell'art.2 del DPCM 17/03/2020, è uguale o inferiore al primo valore soglia di virtuosità di cui all'art. 4 – tabella 1.  
Possono assumere personale a tempo indeterminato incrementando la spesa di personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato (come indicato nella tabella 2 dell'art. 5 del DPCM 17/03/2020) e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e comunque sino ad una spesa complessiva rapportata alle entrate correnti il cui rapporto non superi il valore soglia di cui all'art.4 Tabella 1;
- enti non virtuosi: enti il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni riportate nell'art.2 del DPCM 17/03/2020, risulta superiore al più alto valore soglia di virtuosità di cui all'art. 6 – tabella 3, del detto decreto – adottano un percorso di graduale riduzione annuale del suddetto rapporto fino al conseguimento nell'anno 2025 del valore soglia anche applicando un turn over inferiore al 100%; gli stessi Enti se nell'anno 2025 non avranno raggiunto il valore soglia più alto di cui all'art. 6 tabella 3, dovranno applicare necessariamente un turn over pari al 30% fino al conseguimento del predetto valore soglia;
- enti “mediamente” virtuosi: enti il cui rapporto fra spesa del personale ed entrate correnti, secondo le definizioni dell'art.2 del detto Dpcm, risulta compreso fra i valori soglia (più basso e più alto) per fascia demografica individuati dalla tabella 1 dell'art. 4 e dalla tabella 3 dell'art. 6; tali enti non possono incrementare il valore del predetto rapporto rispetto a quello corrispondente registrato nell'ultimo rendiconto della gestione approvato.

PRESO ATTO, dunque, che, a decorrere dal 20/04/2020 (data di entrata in vigore della nuova disciplina in materia di facoltà assunzionali, come specificatamente disposto dal dpcm 17/03/2020 di attuazione del DL 34/2019) si delinea un metodo di calcolo delle capacità assunzionali completamente nuovo rispetto al sistema previgente, basato non tanto sulla logica sostitutiva del turnover, legata alle cessazioni intervenute nel corso del quinquennio precedente, bensì su una valutazione complessiva di sostenibilità della spesa di personale rispetto alle entrate correnti del Comune, pur lasciando la facoltà ai Comuni di utilizzare i resti assunzionali derivanti dalle cessazioni, in alternativa al nuovo sistema;

PRECISATO che:

- nell'art. 5, comma 1, per i Comuni che si collocano al di sotto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1 (c.d. Virtuosi), sono individuate le percentuali massime annuali di incremento della spesa di personale registrata nel 2018 e quantificata ai sensi dell'art. 2, lett. a);
- l'art. 5, comma 2, stabilisce che, in deroga ed in alternativa agli incrementi percentuali individuati dalla tabella 2 del comma 1 del detto art., i Comuni per il periodo 2020–2024 possono assumere personale utilizzando le facoltà assunzionali residue dei 5 anni antecedenti il 2020 (c.d. Turn-over) fermo restando il rispetto del valore soglia e delle altre condizioni ivi espresse;
- l'art. 7, comma 1, dispone che la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante da quanto previsto dagli art. 4 e 5 non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art. 1, commi 557-quater e 562 della legge 27 dicembre 2006, n. 296;

ATTESO che dalle risultanze contabili, rilevabili dalla nota prot. n. 19478 del 05/11/2021, trasmessa a questo ufficio dal servizio finanziario, si determina quanto segue:

Calcolo valore medio entrate correnti ultimo triennio al netto del FCDE			
ENTRATE CORRENTI	2018	2019	2020
Titolo 1	5.418.925,61	5.747.530,87	5.299.072,04
Titolo 2	1.810.544,03	1.742.833,57	2.411.827,86
Titolo 3	500.684,88	649.814,50	540.323,39
<b>TOTALE</b>	<b>7.730.154,52</b>	<b>8.140.178,94</b>	<b>8.251.223,29</b>

MEDIA	8.040.518,92
FCDE 2020	1.348.198,85
VALORE ENTRATA	6.692.320,07

SPESA DI PERSONALE 2020	1.792.213,89
-------------------------	--------------

RAPPORTO PERCENTUALE	26,78
----------------------	-------

ACCERTATO, dunque:

- che questo Ente, rientra tra i comuni con popolazione compresa tra 10.000 e 59.999 abitanti, e che pertanto il rapporto anzidetto è inferiore al valore soglia (27,00%) individuato, per fascia demografica di appartenenza, nella tabella 1 dell'art. 4 del Dpcm 17/03/2020;
- che questo Ente, risultando un Comune *virtuoso* può incrementare la spesa di personale, registrata nell'anno 2018, per nuove assunzioni a tempo indeterminato fino alla soglia massima teorica prevista dalla tabella 1 del Dpcm 17/03/2020 per la propria fascia demografica di appartenenza, ma SOLO ENTRO il valore calmierato di cui all'art. 5, tabella 2 dello stesso Decreto. Le maggiori assunzioni consentite NON rilevano ai fini del rispetto dell'aggregato delle spese di personale in valore assoluto dell'art. 1, comma 557 della legge 296/2006:

COMUNI	2020	2021	2022	2023	2024
f) da 10.000 a 59.999 abitanti	9,00%	16,00%	19,00%	21,00%	22,00%

*Percentuali massime annuali di incremento del personale previste all'art. 5, comma 1, dpcm 17/03/2020:*

CONSIDERATO che:

- questo ente, in quanto Comune *virtuoso* di fascia demografica f), per il triennio 2020 – 2022, può dunque, in via teorica, incrementare annualmente la spesa del personale registrata nel 2018 (art. 5, comma 1, dpcm 17/03/2020), sempre che rispetti i parametri di virtuosità, come precedentemente indicati, nel modo seguente:

Anno	SPESA del personale rendiconto 2018	Incremento massimo %	Valore incremento	Spesa massima potenziale del personale
2020	1.881.378,81	9%	169.324,09	2.050.703,00
2021	1.881.378,81	16%	301.020,61	2.182.399,00
2022	1.881.378,81	19%	357.461,97	2.238.841,00
2023	1.881.378,81	21%	395.089,55	2.276.468,00
2024	1.881.378,81	22%	413.903,34	2.295.282,00

ATTESO che, in applicazione del principio *tempus regit actum*, la circolare ministeriale 13 maggio 2020, interpretativa del Dpcm 17/03/2020, pubblicata nella G.U. n. 226 dell'11/09/2020, ha ribadito che il nuovo regime sulle capacità assunzionali degli enti locali, di cui al D.L. 34 del 30/04/2019 (Decreto crescita) si applica a decorrere dal 20/04/2020 e, **con riferimento al solo anno 2020**, ha fatto salva l'applicazione delle vecchie regole del turnover per i Comuni che rientravano in alcune condizioni;

DATO ATTO che per gli anni dal 2021 al 2024 gli incrementi potenziali massimi della spesa di personale registrata nell'anno 2018, come calcolati in precedenza, secondo il disposto dell'articolo 5 comma 1 tab.2 del dpcm 17/03/2020, devono ritenersi comprensivi dell'incremento dell'anno che precede quello a cui si riferiscono, per cui i valori finanziari relativi alla quota annua di incremento della spesa di personale sono così espressi:

- per l'anno 2020 incremento max potenziale € 169.324,09
- per l'anno 2021 incremento max potenziale € 131.696,52
- per l'anno 2022 incremento max potenziale € 56.441,36
- per l'anno 2023 incremento max potenziale € 37.627,58
- per l'anno 2024 incremento max potenziale € 18.813,79

per un totale COMPLESSIVO di INCREMENTO nel periodo 2020/2024 rispetto alla spesa di personale registrata nel 2018 pari ad € 413.903,19.

DATO ATTO che, con deliberazione di Giunta comunale n. 119 del 10/11/2020 e successiva modifica del 03/12/2020 n. 131, è stato approvato il PIANO TRIENNALE DEL FABBISOGNO DI PERSONALE triennio 2020/2022 e PROGRAMMA ANNUALE 2020;

VISTE le note prot. 19457 del 05/11/2021 e prot. 21033 del 26/11/2021 con cui il segretario comunale ha emanato rispettivamente direttive ai Responsabili delle Aree e richiesto indirizzi per la predisposizione del piano dei fabbisogni 2021 -2023, finalizzato all'approvazione del bilancio di previsione 2021;

VISTI i riscontri resi dal Responsabile dell'Area I, con nota prot 21091 del 29/11/2021 e dell'Area II con nota prot. 21204 del 30/11/2021;

VISTE le direttive urgenti rese con nota prot 21374 del 02.12.2021 a firma del Sindaco e dell'Assessore al bilancio, finalizzate all'approvazione del bilancio di previsione 2021-2023 ed alla contestuale programmazione del fabbisogno di personale 2021-2023;

VISTE le indicazioni per la stesura del piano del fabbisogno di personale formulate in via urgente dal Segretario comunale con nota prot 21415 del 02/12/2021;

Atteso che la programmazione del fabbisogno di personale per il triennio 2021-2023 è così pianificata:

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2021															
PROFILO	CAT	UNI-TA'	Tabellare + IVC 13 mensilità	indennità comparto bilancio	indennità di vigilanza	sommano	oneri e IRAP	COSTO ANNUO UNITARIO	ore settimanali contrattuali	COSTO ANNUO UNITARIO RIPROPORZIONATO AL PART-TIME	COSTO EFFETTIVO PER differenza incremento part-time	COSTO EFFETTIVO differenza retributiva da B3 a C1	COSTO ANNUO	DECORRENZA	MODALITA' di assunzione
istruttore direttivo assistente sociale	D1	1	€ 24.147,89	€ 59,40	0	€ 24.207,29	€ 9.000,27	€ 33.207,56	36	0	€ 1.844,86	---	€ 1.844,86	01/01/22	trasformazione contratto T.I. Da parziale a pieno (da 34 a 36)

#### ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2022

PROFILO	CAT	UNI-TA'	Tabellare + IVC 13 mensilità	indennità comparto bilancio	indennità di vigilanza	sommano	oneri e IRAP	COSTO ANNUO UNITARIO	ore settimanali contrattuali	COSTO ANNUO UNITARIO RIPROPORZIONATO AL PART-TIME	COSTO EFFETTIVO PER differenza incremento part-time	COSTO EFFETTIVO differenza retributiva da B3 a C1	COSTO ANNUO	DECORRENZA	MODALITA' di assunzione
istruttore amministrativo contabile	C1	1	€ 22.193,60	€ 52,08	0	€ 22.245,68	€ 8.270,94	€ 30.516,62	36	---	---	€ 1.766,32	€ 1.766,32	01/01/22	concorso interno riservato ai sensi dell'art. 22 del D. Lgs. 75/2017
istruttore tecnico	C1	1	€ 22.193,60	€ 52,08	€ 0,00	€ 22.245,68	€ 8.270,94	€ 30.516,62	36	---	---	---	€ 30.516,62	01/01/22	reclutamento concorso pubblico previo esperimento procedura di mobilità di cui all'art.30 del D.Lgs 165/2001.

ASSUNZIONI A TEMPO INDETERMINATO ANNO 2023..... nessuna

**RILEVATO**, altresì, che in via teorica, la spesa potenziale massima per l'anno 2022, secondo il nuovo regime (art. 5, c.1 del dpcm 17/03/2020), ricorrendo tutti i requisiti previsti per legge, ovvero la coerenza con il PTFP, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione e il rispetto del valore soglia di cui all'art. 4, comma 1, può incrementarsi rispetto all'anno 2018, sino alla concorrenza del valore di euro 2.238.841,00;

**ACQUISITI** dall'Area Finanziaria i dati per la redazione del PTFP 2021/2023, i dati del pre-consuntivo 2020 e i dati previsionali di Bilancio relativi alle entrate correnti per il triennio 2021-2023, si prevede una spesa di personale per il triennio 2021/2023, in applicazione della programmazione assunzionale di cui sopra (comprensiva di oneri riflessi ed al netto dell'IRAP), che consente all'Ente, così come rimodulata, di mantenersi entro i parametri di virtuosità dettati dal Dpcm 17/03/2020, attuativo del D.L. 34/2019, come dimostrato di seguito:

ENTRATE CORRENTI	Pre-Consuntivo 2020	BILANCIO PREVISIONE 2021	BILANCIO PREVISIONE 2022	BILANCIO PREVISIONE 2023
TITOLO 1	5.299.072,04			
TITOLO 2	2.411.827,86			
TITOLO 3	540.323,39			
<b>TOTALE</b>	<b>8.251.223,29</b>	<b>10.190.073,18</b>	<b>9.334.450,56</b>	<b>8.751.963,57</b>
FCDE	1.348.198,85	1.657.354,21	1.657.354,21	1.657.354,21
VALORE ENTRATA al netto FCDE	6.692.320,07	8.532.718,87	7.921.921,98	7.822.868,29
Spesa personale	1.792.213,89	1.889.565,67	1.921.848,63	1.921.848,63
<b>VALORE PERCENTUALE</b>	<b>26,78</b>	<b>22,14</b>	<b>24,26</b>	<b>24,57</b>

**DATO ATTO** pertanto, che:

- la sopracitata previsione di spesa del personale anno 2021 pari ad euro 1.889.565,67 è data dalla spesa del 2020 (come da dato pre-consuntivo) maggiorata dall'incremento dovuto a seguito dell'attuazione a fine anno 2020 delle assunzioni programmate nel Piano precedente, e dalla spesa per l'attuazione della Programmazione 2021, così come indicato di seguito:

assunzioni effettuate	Categoria	Unità tempo pieno	Importo su base annua in euro
Istruttore tecnico	C1	1	30.579,68
Istruttore amministrativo	C1	3	91.739,04
<b>Sub TOTALE</b>		<b>4</b>	<b>122.318,72</b>
<b>Assunzioni programmate</b>			
trasformazione contratto T.I. cat. D1 da parziale a pieno (da 34 a 36)		1	1.844,86
<b>TOTALE SPESA ASSUNZIONI</b>			<b>124.163,58</b>
Cessazioni 2021			Risparmi cessazione
Istruttore tecnico	C5	1	26.811,80
Incremento spesa rispetto all'anno 2020			<b>97.351,78</b>

- la sopracitata previsione di spesa del personale per l'anno 2022 pari ad euro 1.921.848,63 è data dalla spesa prevista nel 2021 maggiorata dall'incremento dovuto a seguito delle assunzioni programmate per l'anno 2022, così come indicato di seguito:

assunzioni previste	Categoria	unità		Importo su base annua in euro
		Pieno	parziale	
Istruttore amministrativo contabile	C1	1		1.766,32
Istruttore tecnico	C1	1		30.516,62
<b>TOTALE</b>				<b>32.282,94</b>

- la sopracitata previsione di spesa del personale per l'anno 2023 pari ad € 1.921.848,63 è data dalla spesa prevista nel 2022;

PRECISATO CHE la spesa potenziale massima del triennio in questione, rispetta comunque il limite previsto dall'art.1, commi 557 quater e 562, della legge 296/2006: spesa rilevata nel triennio 2011/2013 pari ad euro 2.268.605,38, nonostante quanto disposto dall'art. 7, c.1, del Dpcm 17/03/2020, per cui la maggiore spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato derivante dall'applicazione dei sopra elencati incrementi non rileva ai fini del rispetto del limite di spesa previsto dall'art.1, commi 557 quater e 562, della legge 296/2006;

ATTESO che l'Ente rispetta il rapporto popolazione/dipendenti previsto per il triennio ~~2020/2023~~ di cui al decreto del Ministero dell'Interno 18/11/2020 pari al valore di 67 unità lavorative;

ATTESO che la mancata adozione della programmazione triennale del fabbisogno di personale, ex art. 6 del D.Lgs. 165/2001, impedisce all'ente locale di assumere nuovo personale;

TENUTO CONTO di quanto previsto:

- dall'art.11, comma 4-bis, del D.L. n. 90/2014 convertito con modificazioni dalla Legge n. 114/2014 in materia di acquisizione di personale mediante assunzioni a tempo determinato;
- dall'accertamento delle condizioni di sovrannumero e di eccedenza dovute a ragioni finanziarie e a ragioni funzionali, che ha dato esito negativo e che, conseguentemente, non sono presenti nell'Ente dipendenti a tempo indeterminato extra dotazione organica e che, piuttosto, sono state rappresentate esigenze di organico, più volte espresse dai dirigenti di riferimento;
- dalla disciplina di maggior favore introdotta dall'art. 7, comma 2-bis, del DL n. 14/2017, convertito, con modificazioni, nella L. 48/2017, per le assunzioni di polizia locale;
- dal disposto dell'art.3, comma 101, della legge 244/2007, il quale stabilisce che per il personale assunto con contratto di lavoro a tempo parziale la trasformazione del rapporto a tempo pieno può avvenire solo nel rispetto delle modalità e dei limiti previsti dalle disposizioni vigenti in materia di assunzioni;

RICHIAMATE:

- la deliberazione di G.C. n. 119 del 10/11/2020, di immediata esecutività, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020-2022 e programma annuale 2020";
- la deliberazione di G.C. n. 131 del 03.12.2020, di immediata esecutività, avente ad oggetto "Piano triennale del fabbisogno di personale triennio 2020-2022 e programma annuale 2020 – Modifica alla deliberazione di G.C. n. 119 del 10.11.2020";

RICHIAMATO il principio della programmazione economico-finanziaria pluriennale, il quale prevede che il Documento Unico di Programmazione (DUP) costituisce, nell'ambito di detta programmazione, lo strumento che permette l'attività di guida strategica ed operativa degli enti locali e consente di fronteggiare in modo permanente, sistemico e unitario le discontinuità ambientali ed organizzative e costituisce, nel rispetto del principio di coordinamento e coerenza dei documenti di bilancio, il presupposto necessario di tutti gli altri documenti di programmazione;

TENUTO CONTO, altresì, che:

- con deliberazione di Giunta Comunale n.53 del 06/06/2019 è stata approvata la nuova organizzazione della macrostruttura comunale e sono state apportate modifiche al regolamento degli uffici e dei servizi, approvato il nuovo funzionigramma ed organigramma dell'Ente;
- con deliberazione di Giunta Comunale n. 37 del 21/04/2020 è stato modificato il Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi e del funzionigramma;

- con deliberazione di Giunta Comunale n. 49 del 05/06/2020 e la successiva modifica con deliberazione di GC n.58 del 19/06/2020 è stata approvata un'appendice al regolamento di organizzazione uffici e servizi per l'utilizzo di graduatorie di altri Enti dello stesso comparto;
- con deliberazione di G.C. n. 149 del 28/12/2020 è stato aggiornato il regolamento sull'organizzazione degli uffici e servizi al Titolo VIII – norme disciplinari;
- con deliberazione di G.C. n. 102 del 07/10/2021 è stato ulteriormente modificato il Regolamento comunale di organizzazione uffici e servizi e del funzionigramma;

**VISTO** il Decreto sindacale n. 30 del 29.10.2021 “Piano di assegnazione del personale dipendente ex art. 27 Regolamento degli uffici e dei servizi”;

**DATO ATTO** che l'Ente:

- ha ottemperato all'obbligo di contenimento delle spese di personale di cui all'art.1, comma 557 e ss. della Legge 296/2000;
- ha approvato con deliberazione di G.C. n. 11 del 12/02/2021, il Piano triennale delle azioni positive 2021/2023 in materia di pari opportunità, ai sensi dell'art. 48, comma 1, del D.Lgs. n. 198/20006;
- ha effettuato, con deliberazione di GC n. 14 del 24/02/2021, la ricognizione del personale in eccedenza o in soprannumero ex art. 33 del D.Lgs. n. 165/2001;

**CONSIDERATO** che, con riferimento alle condizioni generali di carattere finanziario, nel rispetto del vincolo gravante sugli enti sottoposti al patto di stabilità, ai sensi dell'art. 1, comma 557, della legge 296/2006, per come modificato dal D.L. 90/2014, convertito con L. 114/2014, la spesa del personale sostenuta da questo Ente nell'anno 2020, secondo i dati rilevati, è pari ad euro 1.792.213,89 e non supera la media della spesa per il personale del triennio 2011-2013 che risulta pari ad euro 2.268.605,38;

**ATTESO** che ad oggi risulta interamente coperta la quota d'obbligo prevista per i soggetti di cui all'art. 1 della Legge 68/1999 corrispondente, per gli enti che occupano oltre 50 dipendenti (questo Comune si colloca tra questi), al 7% dei lavoratori pari a n. 2,82 unità (ovvero tre unità) di lavoratori. Con riferimento al triennio 2022/2024, occorrerà verificare, in occasione delle prossime programmazioni triennali del fabbisogno di personale il permanere della situazione sopra riportata ovvero le eventuali scoperture che nel tempo si manifesteranno;

**ATTESO CHE** il Comune negli ultimi anni ha registrato una considerevole riduzione di personale in servizio dovuta, per lo più, alle cessazioni per pensionamento e che gli sforzi di razionalizzazione delle forme di gestione delle attività amministrative, realizzati anche introducendo e/o implementando le tecnologie informatiche nelle diverse procedure operative, non sono più sufficienti a consentire l'ordinario svolgimento delle attività amministrative;

**DATO ATTO**, pertanto, della oggettiva necessità di procedere a nuove assunzioni di personale a carattere ordinario e permanente, anche sulla base di quanto emerso in occasione della ricognizione delle condizioni di soprannumero e di eccedenza di personale di cui alla deliberazione di GC n. 14/2021;

**RITENUTO** pertanto di procedere all'approvazione del PTFP 2021/2023, così come dettagliatamente descritto in precedenza, e considerata la possibilità di modificare, in qualsiasi momento, la programmazione di fabbisogno di personale di cui al presente atto, qualora si verificassero esigenze tali da determinare mutazioni del quadro normativo di riferimento o sopravvenienze organizzative, relativamente al triennio in considerazione;

**PRECISATO** che il presente provvedimento costituisce atto di programmazione, per cui la pertinente copertura finanziaria, nel rispetto dei vincoli fissati dalla normativa in premessa citata, sarà ricompresa nel bilancio pluriennale 2021-2023, negli stanziamenti previsti nell'allegato al bilancio del personale per gli anni di riferimento, fermo restando che tutte le assunzioni previste potranno aver luogo solo ricorrendone le condizioni di legge;

Dato atto che, per l'anno 2021, l'ente è risultato in condizioni di strutturale deficitarietà, giusta tabella allegata al rendiconto approvato dall'Ente per l'anno 2019;

VISTI:

- il D. Lgs. 267/2000
- il D. Lgs. n. 165/2001;
- il DL n. 90/2014 convertito in Legge n. 114/2014;
- la legge n. 190/2014;
- l'O.A.EE.LL. Vigente nella Regione Siciliana;
- lo Statuto comunale;
- il vigente regolamento degli Uffici e dei Servizi;

#### P R O P O N E

1. **DI APPROVARE** le premesse quali parti integranti e sostanziali del presente atto;
2. **DI DARE ATTO** che nella attuale dotazione organica del personale in servizio non risultano esuberi di personale né di tipo finanziario né di tipo organizzativo;
3. **DI APPROVARE** per le motivazioni di cui in premessa, che si intendono riportate e trascritte, il Piano triennale di fabbisogno del personale 2021/2023, di cui in narrativa;
4. **DI PROCEDERE ALLA RIDETERMINAZIONE DELLA DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE, AGGIORNATA, PER IL TRIENNIO 2021/2023**, a seguito delle variazioni intervenute per cessazioni e previste assunzioni di personale, con relativa spesa potenziale derivante, in conformità di quanto previsto dal D. Lgs. n. 75/2017, come da allegato B, che costituisce parte integrante e sostanziale del presente atto;
5. **DI DARE ATTO** che:
  - a. la spesa derivante dalla programmazione 2021-2023 rientra nei limiti dettati dalle nuove disposizioni in materia di assunzioni di cui all'art. 33 del DL 34 del 20/04/2019 e del decreto attuativo DPCM 17/03/2020;
  - b. la spesa derivante dalla programmazione *de quo* rientra nei limiti della spesa per il personale in servizio e di quella connessa alle facoltà assunzionali previste dalla legislazione vigente, rispetta gli attuali vincoli di finanza pubblica in materia di "pareggio di bilancio", nonché i limiti imposti dall'art.1, comma 557 e seguenti, della legge 296/2006 e s.m.i, in tema di contenimento della spesa di personale, come specificato dai parametri di virtuosità specificati in narrativa, dal quale si evince che le componenti assoggettate al limite sono ampiamente contenute nel valore medio del triennio 2011 – 2013 rispettando anche in maniera previsionale quanto disposto con l'art.1 comma 557 quater della legge 296/2006;
6. di precisare che la presente programmazione del fabbisogno, fermi restando i limiti imposti dalla normativa di rango superiore, potrà essere ulteriormente modificata e/o integrata in relazione alle esigenze che, nel corso del triennio di riferimento, si dovessero rappresentare, sia in termini di necessità assunzionali che in termini di limiti di spesa;
7. **DI DARE ATTO** che la spesa relativa a tutte le assunzioni programmate sarà prevista negli stanziamenti del bilancio pluriennale 2021/2023;
8. **DI DARE ATTO** che l'Ente, per l'anno 2021, è da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie ai sensi dell'articolo 242, c. 1, TUEL e che le assunzioni restano subordinate alla preventiva autorizzazione ministeriale;
9. **DARE MANDATO** all'Ufficio Risorse Umane di trasmettere la presente alle OO.SS. e alle RSU nonché al Collegio dei Revisori dei conti per l'acquisizione del parere inerente l'accertamento di cui all'articolo 19, comma 8, della Legge 28.12.2001, n. 448, il quale dispone che *"a decorrere dall'anno 2002 gli organi di revisione contabile degli enti locali di cui all'articolo 2 del testo unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali, di cui al decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267,*

*accertano che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa di cui all'articolo 39 della legge 27 dicembre 1997, n. 449, e successive modificazioni, e che eventuali deroghe a tale principio siano analiticamente motivate*" ai fini dell'allegazione del Piano al DUP 2021-2023 da sottoporre all'approvazione del Consiglio comunale;

10. **DISPORRE** che la presente sia trasmessa al sistema SICO entro 30 gg. dall'adozione e all'Assessorato Regionale Autonomie Locali, a cura dell'ufficio personale;
11. **TRASMETTERE** ai Responsabili delle Aree Affari Generali, Servizi Finanziari e Ufficio personale per l'adozione degli atti conseguenti;
12. **DICHIARARE** la presente immediatamente eseguibile stante l'approssimarsi della fine dell'esercizio 2021;
13. **PUBBLICARE** la presente all'Albo pretorio on -line entro il termine di giorni tre dall'adozione della stessa ai sensi e per gli effetti di cui alla l.r. 11/2015, nonché per estratto in modo permanente nella apposita sezione del sito.

**IL RESPONSABILE DEL PROCEDIMENTO  
ROSA DI CRISTINA**



dotaz organica

Allegato

**DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE 2021/2023**

CATEGORIA	POSTI OCCUPATI AL 01/01/2021		CESSAZIONI ANNO 2021		ASSUNZIONI/TRASFORMAZIONI da PTFP 2021/2023		TOTALE UNITA' DOTAZIONE ORGANICA in attuazione al Piano 2021/2023		COSTO COMPLESSIVO COMPRESI ONERI E IRAP
	FT	PT	FT	PT	FT *	PT *	FT	PT	
D3	1						1		€ 44.539,00
D1	3	1			1		4		€ 149.182,40
C	10	3	1		2		11	3	€ 429.529,24
B3	6						5		€ 156.038,10
B1	1	30					1	30	€ 792.585,37
A	2						2		€ 55.306,60
	23	34	1	0			24	33	€ 1.627.180,71

\* NELLA CATEGORIA D1: prevista n.1 trasformazione di contratto da tempo parziale 34h a tempo pieno 36h

NELLA CATEGORIA "C": prevista n.1 unità tempo pieno progressione verticale uscita da cat. B3 entrata in C; n. 1 unità nuova assunzione tempo pieno.

